

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE
ROLE DU LÉGISLATEUR

DANS LE
**RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS
DU TRAVAIL**

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

Présentée et soutenue le mardi 6 juin 1922, à 10 heures

PAR

N. BADULESCO

Président : M. GERMAIN-MARTIN, professeur.

Suffragants { *M. PERREAU, professeur.*
 { *M. NOGARO, chargé de cours.*

PARIS

JOUBE ET C^{ie}, ÉDITEURS

15, Rue Racine, 15

1922

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE
ROLE DU LÉGISLATEUR

DANS LE
**RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS
DU TRAVAIL**

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

Présentée et soutenue le mardi 6 juin 1922, à 10 heures

PAR

N. BADULESCO

Président : M. GERMAIN-MARTIN, professeur.

Suffragants { *M. PERREAU, professeur.*
 { *M. NOGARO, chargé de cours.*



PARIS

JOUE ET C^{IE}, ÉDITEURS

15, Rue Racine, 15

1922

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

BIBLIOGRAPHIE

Annuaire de législation étrangère.

Bellom (M.). — Loi Allemande sur les tribunaux industriels.

Bulletin de l'Off. inter. du Travail. — Législation de protection ouvrière, t. VII, 1908.

Bonnet (Raymond). — De l'arbitrage obligatoire entre patrons et ouvriers ou employés dans les services d'intérêt général, 1920.

Cestre (Charles). — L'arbitrage en Angleterre, aux Etats-Unis et en Australie (Revue politique et parlementaire du 10 oct. 1920).

— Production industrielle et justice sociale en Amérique, 1921.

Crompton (H.). — Arbitrage et conciliation. Trad. Weiler, 1869.

Engel (A.). — L'arbitrage et la conciliation en matière de conflits collectifs entre patrons et ouvriers. Thèse 1908.

Fromont de Bouaille. — De la conciliation et de l'arbitrage. Thèse 1894.

Halevy (Elie). — La politique de paix sociale en Angleterre: les Whitley Councils (Revue d'économie politique, n° 4, 1919).

Howel (G.). — Le passé et l'avenir des Trade-Unions. Trad. Le Cour., 1892.

Leroy-Beaulieu (Pierre). — Les nouvelles sociétés anglo-Saxonnes, 1897.

Metin (Albert). — Le socialisme sans doctrines.

- Morisseaux (Ch.)*. — La législation du travail, Allemagne. Bruxelles, 1895.
- Martin Saint-Léon*. — La représentation des ouvriers et des employés dans les entreprises (La Réforme sociale, juin 1920).
- Nogaro (Bertrand)*. — L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australasie. Thèse 1906.
- Office du Travail*. — La conciliation et l'arbitrage entre patrons et ouvriers en France et à l'étranger, 1893.
- Législation ouvrière et sociale en Australie et Nouvelle-Zélande, 1901.
- Peronnet (Ch.)*. — La conciliation et l'arbitrage en matière de conflits entre patrons et ouvriers ou employés, 1897.
- Raynaud Barth*. — Vers le salaire minimum, 1913.
- Le contrat collectif en France, 1921.
- Rousiers (Paul de)*. — Le Trade-Unionisme en Angleterre. 1897.
- Saget (Fernand)*. — De l'arbitrage dans les conflits entre patrons et ouvriers. Thèse 1901.
- Siegfried (A.)*. — La démocratie en Nouvelle-Zélande, 1904.
- Vigouroux (L.)*. — L'évolution sociale en Australasie, 1902.
- Webb (Sydney et Béatrice)*. — Histoire du Trade-Unionisme. Trad. A. Métin, 1897.
- Waterlot (Georges)*. — La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers, 1896.

DOCUMENTS PARLEMENTAIRES :

Chambre des députés. J. off. annexes

- Proposition Cam. et B. Raspail*. — 25 mai 1886, n° 730 ; 21 sept. 1899, rectifiée ; 23 janv. 1890, n° 287.
- Projet Lockroy*. — 29 mai 1886, n° 753 ; repris comme proposition, 19 nov. 1889, n° 8.

- Proposition Le Cour et de Mun.* — 7 déc. 1889, n° 147 ;
16 juin 1887, n° 1845.
- Rapport Lyonnais.* — 27 juin 1889, n° 3856.
- Projet Jules Roche.* — 24 nov. 1891, n° 1753.
- Contre-projet Mesureur.* — 14 déc. 1891, n° 1799 ; repris,
20 janv. 1894, n° 276.
- Rapport Lockroy.* — 23 janv. 1892, n° 1903.
- Discussion à la Chambre, off. du* 21 et 23 oct. 1892, pp. 1275
et 1293.
- Projet Lebon.* — 8 juillet 1895, n° 1465.
- Proposition Dejeanté.* — 7 nov. 1895, n° 1588.
- Proposition Michelin.* — 7 nov. 1895, n° 1592.
- Proposition Jaurès.* — 21 nov. 1895, n° 1616.
- Proposition de Mun.* — 25 nov. 1895, n° 1625.
- Projet Mesureur.* — 23 janv. 1896, n° 1746.
- Rapport Ch. Ferry.* — 23 mars 1896, n° 1862.
- Proposition Ferry.* — 24 mai 1899, n° 962.
- Projet Waldeck-Rousseau-Millerand.* — 15 nov. 1900,
n° 1937.
- Proposition Zevaès.* — 4 déc. 1900, n° 1998.
- Proposition Millerand.* — 14 oct. 1902, n° 323 ; reprise,
12 juin 1906, n° 14.
- Proposition P. Constans.* — 27 mai 1903, n° 938 ; reprise,
3 juillet 1906, n° 184.
- Proposition Rudelle.* — 17 mai 1904, n° 1691 ; reprise 17 juillet
1906, n° 312.
- Proposition F. Buisson.* — 21 mars 1907, n° 879.
- Proposition Desplas et Chautard.* — 23 mai 1907, n° 971.
- Rapport Colliard.* — 27 déc. 1907, n° 1418.
- Proposition Th. Reinach.* — 12 juillet 1909, n° 2691 ; reprise
et rectifiée, 4 juillet 1910, n° 245.
- Proposition P. Boncour.* — 30 juin 1909, n° 2630 ; reprise,
5 juillet 1912, n° 2114.
- Proposition Massabuau.* — 8 nov. 1910, n° 439.
- Proposition Villebois-Mareuil.* — 21 nov. 1910, n° 491.

Rapport Millerand. — 13 nov. 1911, n° 1325.

Proposition Colliard. — 18 janv. 1917, n° 2894.

Projet Millerand. — 9 mars 1920, n° 489.

Proposition Paul de Cassagnac. — 28 avril 1920, n° 837.

Proposition Fleury Ravarin. — 20 mai 1920, n° 901.

Rapport Lafarge. — 30 juillet 1920, n° 1478.

ANNEXES SÉNAT :

Rapport Goblet. — 22 nov. 1892, n° 24.

Discussion au Sénat. — J. off. des 16, 17 20 et 22 déc. 1892,
p. 991, 1007, 1021, 1053.

Proposition Magnien. — 19 juin 1899, n° 174 et 195.

LE ROLE DU LEGISLATEUR

DANS LE

RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

INTRODUCTION

Les progrès accomplis durant le dernier siècle par la science dont les découvertes ont ouvert de nouveaux horizons à l'activité humaine, les idées nouvelles qui se sont fait jour depuis la révolution, ont apporté dans l'organisation sociale des facteurs nouveaux qui devaient la faire évoluer d'une manière déterminée. L'organisation économique change du tout au tout. La libre concurrence, la facilité des transports et des communications, le machinisme, le développement de la consommation intérieure, les besoins croissants de l'exportation, l'anonymat des capitaux, voilà autant de facteurs qui ont facilité l'évolution industrielle vers la grande industrie et la concentration industrielle. On voit naître autour des grands centres de production de véritables citées ouvrières dont la population vit exclusivement du travail qu'elle y trouve.

Autrefois l'ouvrier dépendait moins de l'employeur ; il avait le choix entre plusieurs petits patrons qui souvent étaient d'anciens ouvriers et qui continuaient à travailler à côté des deux ou trois ouvriers qu'ils employaient. C'était presque une famille et chaque ouvrier pouvait espérer devenir à son tour patron. Avec l'évolution industrielle il se trouve pour toujours condamné à la condition de salarié et le plus souvent le contrat qui le lie à l'employeur, malgré l'apparence d'un contrat bilatéral dont les conditions ont été discutées et acceptées librement, n'est qu'un contrat dans laquelle patron impose ses conditions que la nécessité fait accepter à l'ouvrier.

Les abus de l'industrialisme font que les ouvriers, qui individuellement étaient dans une évidente infériorité en face de la toute puissance des patrons, cherchent à se grouper, à s'associer, à défendre en commun leurs intérêts, puissamment aidés dans ces tentatives par l'évolution des gouvernements, sous l'influence des idées nouvelles, vers des conceptions de plus en plus démocratiques.

En face de la force qu'est l'industrialisme se dresse la nouvelle force des travailleurs réunis : ceux-ci luttant pour améliorer leur situation, ceux-là pour garder les avantages auxquels ils étaient habitués. Les intérêts des uns allant à l'encontre des intérêts des autres, le plus souvent en apparence, font naître des chocs entre les deux parties, conflits qui seront

d'autant plus importants, que sera grande la force de chacune d'elles.

La question du salaire est à la base de la grande majorité des conflits entre patrons et ouvriers, les questions concernant les conditions du travail fournissent les motifs des autres. On ne parle bien entendu que des conflits collectifs dont le caractère reste strictement professionnel. Mais que ce soit pour un motif ou pour un autre, ce qui caractérise les conflits collectifs entre patrons et ouvriers c'est leur violence et l'animosité qui existe entre les deux parties. La question d'amour-propre aidant, voilà la guerre déclarée, la grève, le lock-out. Si quelquefois ces moyens ont profité à ceux qui les ont employés, ils sont pourtant tout aussi désastreux pour ceux qui les emploient que pour ceux contre lesquels ils sont employés : stagnation des affaires pour le chef d'industrie, chômage pour les travailleurs. L'intérêt des uns comme des autres est donc, avant d'user de ces armes à deux tranchants, de trouver un moyen qui leur permettra de se mettre d'accord si un conflit est sur le point d'éclater ou de lui assurer rapidement une solution pacifique s'il est né. Ces réflexions nous mènent à envisager naturellement les moyens les plus appropriés à donner ces résultats et qui sont : En cas de conflit menaçant la tentative de conciliation qui mettra les deux parties à même de s'expliquer dans des conditions d'égalité de part et d'autre, ce

qui pourra amener une entente et éviter le conflit ; en cas d'échec de la conciliation ou de conflit déclaré, le recours à l'arbitrage.

Industriels et ouvriers se sont rendu compte de l'importance de cette question et on verra que de leur initiative sont nées des institutions de conciliation remarquables. Mais dans l'organisation économique actuelle il n'y a pas que les deux parties en cause qui souffrent, quand des conflits violents et prolongés les mettent aux prises. Par leur ampleur, par l'étroite liaison qui existe entre toutes les branches de l'activité industrielle, par les répercussions profondes que l'arrêt de la production peut avoir sur l'économie sociale, par les troubles que les conflits collectifs peuvent susciter, la société entière a l'intérêt qu'ils soient prévenus ou qu'une solution prompte et pacifique leur soit assurée. L'Etat à qui incombe le rôle d'assurer l'ordre et de maintenir la paix sociale, a un intérêt au moins tout aussi grand que les industriels et les ouvriers pour que leurs différends soient réglés à l'amiable. Il reste à savoir dans quelle mesure le législateur peut et doit intervenir dans cette question et c'est là l'objet de notre étude.

De ceux qui, conformément à l'école libérale, sont pour la complète non-intervention de l'Etat, jusqu'à ceux qui suivant la doctrine socialiste veulent que ce soit le législateur — qui organise tout — il y a des systèmes intermédiaires et nous avons pensé

que c'est en étudiant les principaux de ces systèmes qu'on peut dégager le rôle du législateur dans le règlement des conflits collectifs du travail.

Dans la première partie de notre ouvrage nous nous proposons d'étudier en premier lieu la législation anglaise relative aux conflits collectifs et la part prise par l'initiative privée, l'Angleterre représentant la tendance préconisée par l'école libérale ; ensuite nous allons étudier la législation, caractéristique en la matière, de la Nouvelle-Zélande qui représente l'école opposée, et en troisième lieu on va voir la tendance qui existe dans la législation allemande et autrichienne à revenir vers l'ancien régime corporatif.

Dans la deuxième partie de l'ouvrage notre étude portera sur l'œuvre législative française en matière de règlement des conflits collectifs du travail.

Dans la dernière partie nous essayeront de dégager le rôle du législateur en cette matière et par quels moyens doit se manifester son intervention.

PREMIÈRE PARTIE
PRINCIPAUX SYSTÈMES ADOPTÉS
A L'ÉTRANGER

CHAPITRE PREMIER

ANGLETERRE

Le pays qui le premier a vu naître et se développer les institutions de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs entre patrons et ouvriers c'est l'Angleterre. C'est de la première heure le pays par excellence de la grande industrie et nécessairement, à cause de l'évolution industrielle, le premier où le besoin de conciliation et d'arbitrage se soit fait sentir. Au commencement cette évolution amène une disproportion entre la force des employeurs et celle des ouvriers bien que le nombre de ces derniers augmente sans cesse. C'est à cette disproportion qu'on doit attribuer le caractère violent des mouvements ouvriers de cette première phase. Les ouvriers éprouvent le besoin de se grouper pour défendre leurs intérêts communs

mais ils sont encore trop faibles pour imposer sans violence leurs revendications.

Des mouvements ouvriers très violents qui eurent lieu en Angleterre pendant la première partie du xix^e siècle alarmèrent les membres de la Chambre des Communes et une commission fut nommée qui procéda à une enquête sur la situation industrielle. C'est à la suite de cette enquête que, bien que par la suite tout ce qui a été fait avec un résultat appréciable dans cette matière est dû à l'initiation privée, — c'est au législateur qu'on doit la première manifestation sur la question de l'arbitrage industriel. Les conclusions auxquelles arrive la commission d'enquête font qu'en 1824 deux lois furent votées : une accordant le droit d'association et l'autre organisant l'arbitrage entre patrons et ouvriers.

La loi du 17 juin 1824, sur l'arbitrage, est loin d'être complète et de correspondre au but que doit se proposer une telle loi. Elle avait pour objet de régler seulement les différends nés à propos du contrat de louage et son interprétation, et ne portait nullement sur la fixation des salaires ou des nouvelles conditions du travail. D'après cette loi c'était le juge de paix qui dressait une liste d'arbitres pris en nombre égal parmi les patrons et les ouvriers de l'industrie des parties en conflit. Chaque partie devait choisir un de ces arbitres qui ensemble devaient rendre la sentence. Le juge confirmait la sentence

et si les deux arbitres ne pouvaient pas se mettre d'accord, c'était lui qui prenait la décision définitive.

Cette première loi sur l'arbitrage, ainsi organisé, a subi un échec complet. A plusieurs reprises on l'a amendée mais, la méfiance des ouvriers, la répugnance de se présenter devant les magistrats, la manière dont étaient nommés les arbitres, ont fait que cette loi reste lettre morte.

Pendant que la loi sur l'arbitrage, du 17 juin 1824, échouait, la loi votée le 21 juin de la même année était riche en conséquences. Le droit d'association accordé par cette loi, a permis aux travailleurs anglais de former des groupements de plus en plus nombreux et puissants, que les patrons, après des chocs inévitables, ont dû reconnaître et avec la force desquels ils ont dû compter de plus en plus. De ces chocs, les uns comme les autres, devaient acquérir la conviction que mieux vaut s'entendre que d'user de la violence également nuisible aux uns et aux autres. C'est de cette conviction que sont nées des institutions d'arbitrage et de conciliation durables et l'initiative privée prend le pas sur la loi. De nombreuses associations ouvrières tiennent à insérer dans leurs statuts des dispositions prescrivant de recourir à la conciliation et à l'arbitrage avant de décider toute cessation de travail. Les exemples sont nombreux et dans différentes industries on voit se créer

de la sorte la possibilité d'une entente et d'un rapprochement entre patrons et ouvriers (1).

Des diverses institutions de conciliation et d'arbitrage ainsi créés, il y en a deux qui ont fixé l'attention par l'importance des résultats obtenus et qui par la suite ont servi de modèle, en Angleterre et ailleurs, aux institutions de même genre créées soit par l'initiative privée soit par le législateur.

Le premier en date de ces conseils est celui institué à Nottingham, centre principal de l'industrie de la bonneterie, par un industriel, M. Mundella. A cette époque les rapports entre patrons et ouvriers étaient aussi tendus que possible. Les patrons tantôt ne voulaient pas reconnaître l'intervention de Trade-Unions, tantôt refusaient d'accorder satisfaction aux revendications ouvrières, par crainte de la concurrence que pouvaient leur faire ceux de leurs collègues qui n'accorderaient pas aux ouvriers les mêmes avantages.

Après plusieurs grèves, dont ont eu à souffrir pendant l'année 1860 tant les patrons que les ouvriers, les premiers envisageaient la nécessité de décréter

1. Parmi les premières tentatives on doit citer : celle des portiers de Glasgow qui en 1836 organisent un conseil d'arbitrage pour les différends concernant les salaires ; en 1839 les tisseurs de tapis signent chaque année des conventions relatives au taux du salaire ; en 1849 à la suite d'une grève fut établi à Maclesfield, entre les fabricants de soie et leurs tisserands, un autre conseil d'arbitrage.

un lock-out général. M. Mundella, suivi de deux de ses collègues qu'il avait réussi à convaincre, se rendant compte des conséquences désastreuses qu'une telle mesure pouvait avoir, résolut de réunir les chefs des associations ouvrières et leur démontra les inconvénients qui découlent, et pour les patrons, et pour les ouvriers, du système de violence et de lutte existant. « Ce système, dit M. Mundella, est détestable ; il avait pour effet d'enlever aux patrons tous les profits quand la situation était prospère et de ruiner les ouvriers en temps de crise : ce n'était en somme que le système de la spoliation réciproque (1). » M. Mundella intervint dans le même sens auprès des patrons et malgré les difficultés suscitées par la méfiance des deux parties, il réussit à fonder le Conseil de conciliation et d'arbitrage de la bonneterie à Nottingham.

Ce premier conseil, qui a servi de modèle à beaucoup d'autres, était mixte. Il se composait d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, élus pour un an et rééligibles. Son objet est défini dans l'article 2 des statuts : c'est d'être l'arbitre dans toutes les questions relatives au salaire et *par mesures concilia-toires imposer son influence pour déterminer le caractère des différends qui peuvent se produire et pour y mettre un terme*. A ces fins il était permanent et dans l'article 7 on prescrit la réunion du Conseil

1. Cité dans la publ. de *l'Off. du Travail*, p. 28.

4 fois par an en dehors de tout conflit. Le rôle de conciliation était confié à un comité d'enquête formé par 4 membres du Conseil, désignés pour une période d'un an par leurs collègues. Mais avant qu'un différend soit porté devant ce comité il devait être soumis aux deux secrétaires du Conseil qui devaient essayer de l'arranger. On peut dire qu'avant d'arriver à l'arbitrage il y a deux degrés de conciliation ; si celle-ci ne réussit pas le conseil est convoqué pour arbitrer le différend et c'est par un vote que la décision est prise. Les statuts du Conseil de conciliation et arbitrage de Nottingham, prévoient dans leur article 10 que le vote du président l'emporte en cas d'égalité des voix. De ce fait on peut conclure que c'est la partie à laquelle appartient le président qui imposera toujours son point de vue. En effet, M. Mundella qui pendant longtemps fut toujours réélu président, se rendant compte des conséquences fâcheuses que ce double vote aurait pu avoir pour l'institution créée, n'en usa pas et fit même admettre plus tard qu'on ne voterait plus du tout, l'expérience ayant démontré que l'accord se faisait presque toujours à la suite de l'examen de l'affaire portée devant le Conseil.

Dans le système Mundella la conciliation l'emporte de beaucoup sur l'arbitrage et les services rendus par le Conseil de conciliation de Nottingham sont incontestables. A la suite du rapprochement créé

entre les patrons et les ouvriers par les tentatives de conciliation imposées et par les réunions périodiques, chacune des parties apprend à mieux connaître l'autre. Grâce à la possibilité de discuter d'égal à égal on voit disparaître le sentiment d'obstination et d'hostilité avec lequel s'abordaient autrefois patrons et ouvriers. C'est ce que constate en parlant du Conseil Mundella, M. J. Weeks, délégué par le gouvernement des Etats-Unis pour étudier les institutions d'arbitrage en Angleterre. Il dit notamment : « ... ces discussions sur des sujets d'intérêts communs, entre hommes qui considèrent les faits et s'imposent le devoir d'être modérés et courtois, ont pour conséquence d'anéantir l'orgueil et l'obstination, et d'y substituer le respect et la politesse réciproque qui doivent être la base des rapports entre le capital et le travail.

« Ces réunions ont aussi donné aux ouvriers la notion des lois auxquelles l'industrie est soumise et des conditions dans lesquelles elle s'exerce, notions qu'ils n'auraient jamais pu acquérir autrement et qui les induit à mettre plus de modération dans leur demandes et à consentir moins difficilement des réductions (1). »

Mieux vaut prévenir les conflits que d'avoir à les trancher et la conciliation a cet avantage sur l'arbi-

1. Cité par G. Waterlot, *La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers*, p. 23.

trage. C'est à l'importance accordée à celle-ci que le système Mundella doit son succès.

* * *

Un autre système qui, comme le précédent, exerça une influence considérable sur les institutions d'arbitrage postérieures, fut adopté pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton. C'est un magistrat, M. Rupert Kettle, qui après avoir joué le rôle de président avec voix prépondérante dans une commission accidentelle d'arbitrage appelée à trancher un conflit dans cette industrie, eut la pensée de rendre permanente cette institution composée d'arbitres délégués par les deux parties en conflit et d'un tiers-arbitre. Le système adopté par M. Kettle se caractérise par ce qu'il s'inspire du droit commun. On fait intervenir entre patrons et ouvriers une convention juridique fixant les conditions du travail et c'est cette convention qui servira de base aux arbitrages. La convention intervenue entre les représentants des deux parties devait être affichée sur les chantiers et chaque fois qu'un patron embauchait un ouvrier il devait lui remettre un exemplaire de cette convention. C'était sur l'application et l'interprétation de celle-ci que le conseil d'arbitres devait se prononcer quand il était saisi d'un différend.

« Les sentences des arbitres, ou de la majorité d'entre

eux, ou bien en absence de la majorite, la sentence du tiers-arbitre, sera obligatoire et définitive pour tous les points de la contestation arbitrée (1). » L'obligation inscrite dans les statuts est pourtant plus apparente que réelle. La décision arbitrale lie les deux parties autant qu'un contrat passé directement entre elles, mais, ce contrat peut être dénoncé par l'une ou l'autre partie dans un délai très court, car, d'après l'article 10 des statuts, elles ont le droit de résilier la convention après un préavis d'un jour.

Au début le système adopté par M. Kettle n'avait en vue que l'organisation d'un arbitrage. Le tiers-arbitre était saisi de toute contestation de métier et c'est lui qui convoquait les arbitres, pris par moitié parmi les patrons et les ouvriers. Ceux-ci après avoir examiné l'affaire devaient prononcer la sentence à la majorité des voix ; si celle-ci ne se formait pas c'est au tiers arbitre que revenait la décision.

Par la suite, comme souvent on devait réunir le Conseil d'arbitrage pour des questions de très peu d'importance, une modification fut apportée au système et on y introduisit la conciliation dont la nécessité était évidente. Deux années après la création du Conseil on ajouta aux statuts un article qui

1. Publ. de l'Office du Travail, 1893. Annexe II, statuts du conseil d'arbitrage et de conciliation pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton.

organise la conciliation pour les contestations de métier d'un caractère privé, ou qui n'affectent pas les intérêts généraux du métier. Avant de recourir à l'arbitrage, ces conflits devaient être soumis à une tentative de conciliation devant un des arbitres patrons et un des arbitres ouvriers désignés par les parties intéressées.

La conciliation ainsi introduite dans le conseil d'arbitrage de Wolverhampton, rendit de très grands services et le Comité de conciliation créé parvint à résoudre un plus grand nombre de conflits que le Conseil lui-même. Par le fait de cette modification le système Kettle finit par ressembler au système Mundella, avec cette grande différence pourtant que la conciliation organisée par M. Mundella a un caractère nettement préventif, tandis que la tentative de conciliation du système Kettle s'applique à des conflits nés ; en outre, l'arbitrage continue à avoir le principal rôle dans ce dernier système alors que le Conseil de Nottingham se caractérise par la prépondérance de la conciliation.

D'autres conseils d'arbitrage et conciliation, créés postérieurement, se sont inspirés de l'un ou de l'autre système, ou même des deux en les combinant. Les institutions de ce genre sont spéciales à une industrie et sont composées de membres désignés par une association locale de patrons et les Trade-Unions du district et de l'industrie intéressée ; ce

sont des conseils corporatifs. Il existe un autre type, les conseils de district, qui sont dus à l'initiative des Chambres de commerce et dont la compétence n'est pas limitée à une seule industrie. C'est ainsi que le Conseil de conciliation de Londres, institué en 1890 à la suite de l'initiative prise par la Chambre de commerce de cette ville, devait étendre son action sur les diverses industries de la capitale.

Ce conseil était composé de 12 membres élus par le conseil de la Chambre de commerce et qui représentaient le capital, de 12 membres élus par les ouvriers et de 4 membres d'office, choisis en raison des emplois importants qu'ils occupent ou de leurs travaux propres. Le conseil avait pour objet de faciliter l'organisation de conseils corporatifs, chercher les moyens de régler à l'amiable les conflits du travail et de prévenir d'une manière générale les grèves et les lock-outs. On verra qu'une loi votée un peu plus tard se propose le même but. Les résultats obtenus par les Conseils de district ne sont pas si remarquables que ceux obtenus par les conseils corporatifs.

Conseils de district, conseils corporatifs, application de l'échelle mobile des salaires, tout ce qui a été fait et tenté avec un résultat appréciable, est dû à l'initiative privée. La loi de 1824 restée lettre morte malgré les amendements qu'elle a subi en 1837, 1845, 1846, représente la part du législateur,

dans la matière, jusqu'à 1867 quand fut votée la loi appelée « Act de lord Saint Léonard ». Cette loi a eu le même sort que la précédente ; elle ne changeait d'ailleurs rien à l'arbitrage organisé par celle-là et maintenait ses termes relatifs à la question des salaires futurs et des nouvelles conditions du travail. La seule innovation consiste en ce qu'elle accorde le droit de fonder des conseils de conciliation et d'arbitrage en permettant au secrétaire de l'Intérieur de les reconnaître et autoriser. Les arbitres pouvaient être choisis par les parties dans ces conseils, mais la sentence arbitrale qu'ils rendaient devait être homologuée par le magistrat comme par le passé.

En 1872 fut votée une autre loi, appelée Mundella, laquelle tend à établir des cours permanents d'arbitrage qui se rapprochent plutôt du système Kettle. D'après cette loi les arbitres peuvent prononcer des sentences dans les conflits collectifs et elle leur reconnaît même le droit de fixer les salaires futurs. Cette sentence arbitrale a les mêmes effets que la sentence qui intervient dans le système Kettle et une copie imprimée de la convention doit être remise à tout ouvrier engagé. La sanction que cette sentence comporte reste entachée du même défaut à cause du très court délai fixé pour pouvoir dénoncer le contrat du travail. Pour cette raison et à cause de la procédure assez compliquée qu'elle impliquait, la loi est restée inefficace, les intéressés préférant

employer l'office des institutions qui leur étaient propres.

Toutes ces lois ont été abrogées par la loi du 7 août 1896 qui s'est inspirée des idées différentes et qu'on trouve émises dans les travaux terminés en 1894 par la Commission Royale du travail. Cette commission... « ne croit pas que l'Etat puisse intervenir avec une compétence suffisante pour établir par la loi des conseils de conciliation et d'arbitrage. Il suffit de laisser s'accroître le nombre des conseils créés par l'initiative privée ; mais le moment n'est pas venu de les investir de pouvoirs légaux et il serait plus nuisible qu'utile de leur créer des rivaux dans des conseils investis d'un caractère plus ou moins officiel. Cependant l'Etat peut intervenir utilement en recueillant et répandant tous les renseignements nécessaires sur ces institutions ».

Partant de ces principes, la loi du 7 août 1896 a pour objet de faciliter la création, là où elles manquent, d'institutions de conciliation et d'arbitrage. Elle permet au Bureau du Travail (Board of Trade) de nommer une ou plusieurs personnes pour faire une enquête, conférer avec les intéressés, organiser des entrevues entre patrons et ouvriers et d'aider à l'établissement de conseils permanents là où le besoin s'en fait sentir. Les conseils déjà existants ou qui vont être créés après la mise en vigueur de la loi, peuvent se faire enregistrer au Board of Trade,

mais cet enregistrement est facultatif et ne sert à autre chose qu'à établir une statistique régulière et fournir des renseignements par les rapports annuels que les conseils enregistrés devront envoyer.

En cas de conflit déclaré ou imminent la loi permet au Board of Trade de : faire une enquête, organiser une entrevue entre les parties adverses dans le but de trancher à l'amiable les différends et, seulement si une des parties en avait fait la demande, nommer une ou plusieurs personnes qui feront l'office de conciliateurs. Il ne pouvait nommer un arbitre qu'à la suite d'une demande faite par les deux parties en conflit.

On remarque l'esprit libéral qui anime cette loi ; aucune contrainte, aucune obligation, le souci d'aider à la création par l'initiative privée de conseils de conciliation et d'arbitrage auxquels elle n'impose pas un système déterminé. Le nombre de conflits résolus par l'intervention du Board of Trade ne pouvait pas être considérable, car la loi, loin de se substituer aux conseils corporatifs, tendait seulement à compléter et faciliter leur action. L'intervention du législateur reste extrêmement limitée et se borne à sanctionner l'œuvre utile de l'initiative privée, rendue possible par la puissance que de très bonne heure ont acquis en Angleterre les associations, tant patronales qu'ouvrières.

Il faut pourtant signaler une loi anglaise de 1909,

le « Trade Boards Act » qui consacre le principe de l'intervention de l'État dans la question des salaires. Cette loi instituait pour certaines industries dont les ouvriers n'étaient pas suffisamment organisés, des « Trade-Boards » composés de fonctionnaires, de représentants du patronat et de représentants de la classe ouvrière. Sur leur avis l'État fixait le tarif des salaires minima. Le Parlement pouvait étendre le bénéfice de la loi à d'autres industries. En 1918 fut voté un nouveau « Trade-Boards Act » d'après lequel par une simple décision le Ministre du Travail peut imposer la Constitution d'un Trade Board. Les fonctions de ces Trade-Boards ont été étendues. « Ils peuvent, selon la loi nouvelle, adresser à un département administratif des recommandations qui porteront non pas seulement sur les salaires mais d'une façon plus générale, sur les conditions de l'industrie. »

Le gouvernement anglais avait en 1916 chargé une commission d'étudier la question des relations entre employeurs et salariés. Le président de la commission M. S. H. Whitley conclut dans ses rapports (1) à l'établissement d'une organisation dont les lignes générales sont les suivantes : à la base serait établi dans chaque entreprise, un con-

1. Industrials Reports; n° 1, Industrial Councils ; n° 2 Works Committee ; n° 3, Industrials councils and Trade-Boards; n° 4, Industrial councils.

seil d'usine, après viendrait un conseil de district, enfin un conseil national constitué dans chaque industrie.

Le rôle de ces conseils était de faciliter le règlement amiable de toutes les questions intéressant le travail : salaires, durée du travail, inventions, statistiques, réformes législatives, etc. Le Gouvernement favorisa la création de ces conseils. « Un appel pressant fut adressé aux organisations patronales et ouvrières. Un service spécial créé, au Ministère du Travail, pour veiller à la mise en marche des nouveaux conseils. Et, tout en insistant sur ce point que les *Whitley Councils* devaient présenter le caractère d'institutions libres, on mettait à la disposition de chacun un fonctionnaire pour lui servir, suivant l'expression officiellement adoptée, d' « officier de liaison » avec le ministère (1). »

Ces conseils étaient créés surtout pour permettre la discussion, dans un esprit d'union fraternelle, des questions concernant les patrons et les ouvriers. Ils devaient permettre le règlement pacifique de toutes les questions relatives au travail. On ne peut pas encore juger les résultats donnés par les *Whitley Councils* pour le règlement des conflits industriels.

La guerre de 1914 devait apporter une perturbation sur ce terrain comme sur les autres, et le pro-

1. Elie Halévy, *la Politique de paix sociale en Angleterre ; les Whitley Councils* (*Revue d'économie politique*, n° 4, 1919).

blème de la défense imposait des mesures spéciales. Les conséquences désastreuses que pouvait avoir toute cessation de travail amenant une diminution dans la production, en un moment où toutes les forces devaient concourir pour la réussite de la cause commune, ont décidé le législateur d'abandonner la politique du laisser-faire et d'intervenir activement. Les mesures prises pendant la guerre ont toutefois un caractère provisoire et ne devaient durer que jusqu'à la cessation des hostilités.

Une loi de 1915 pour la défense du Royaume interdisait les grèves et les lock-outs en instituant l'arbitrage obligatoire. Pendant quatre années plus de 3.000 conflits ont été réglés de la sorte.

En novembre 1918 une loi sur les salaires établissait une Cour provisoire d'arbitrage composée de membres pris parmi les patrons, les ouvriers et parmi des gens en dehors des parties. Cette Cour devait avoir une durée de six mois et fut renouvelée pour un même laps de temps en 1919. Ce n'étaient-là que des mesures temporaires rendues nécessaires par les circonstances.

Une fois la guerre finie, l'œuvre législative anglaise sur le règlement des conflits collectifs du travail, s'enrichit d'une nouvelle loi qui apporte une innovation en créant une juridiction spéciale. C'est la loi du 20 novembre 1919 désignée sous le titre de loi sur les tribunaux industriels (Industrial Courts Act, 1919).

Le Titre I de cette loi s'occupe de la nouvelle juridiction. L'article 1^{er} prévoit la création d'un tribunal industriel permanent, composé de membres, désignés par le Ministre du Travail, dont les uns seront des personnalités indépendantes, d'autres représenteront les patrons, d'autres les ouvriers et auxquels on ajoutera une ou plusieurs femmes. Le paragraphe 4 de cet article prévoit que le président du tribunal et les présidents des sections de ce tribunal seront désignés par le Ministre parmi les personnalités indépendantes.

Les articles 2 et 3 s'occupent de la manière dont fonctionnera ce tribunal et de la procédure qui devra être suivie. C'est le Ministre du travail qui, saisi par l'une ou l'autre des parties en conflit, devra procéder à l'examen de l'affaire et prendre les mesures qui lui paraîtront convenables pour en provoquer le règlement.

Le Titre II est relatif aux Conseils d'enquête. Le Ministre a le droit, lorsqu'un conflit industriel existe ou est imminent, d'ouvrir une enquête sur les causes et circonstances de ce conflit, même s'il n'a pas été saisi par une des parties en conflit, ou de constituer un conseil d'enquête. Les règles fixant la procédure des Conseils d'enquête peuvent être édictées par le Ministre. Tout Conseil nommé, devra procéder à une enquête, pour laquelle certains pouvoirs lui sont accordés, sur les questions qui lui auront été ren-

voyées et en faire un rapport au Ministre. Ces rapports doivent être présentés aux deux Chambres du Parlement et publicité leur peut être donnée sauf en ce qui concerne les informations, recueillies grâce aux dépositions intervenues au cours de l'enquête, sur une Trade-Union ou une exploitation privée ; la publicité sur ces points ne peut se faire que si celles-ci y consentent.

Le Titre III maintient certaines dispositions de la loi de 1918 sur la réglementation temporaire des salaires et le Titre IV s'occupe de généralités.

L'esprit de cette loi n'est pas très différent de celui de la loi de 1896. Le rôle du Ministre du Travail reste à peu près le même. L'innovation consiste dans la création d'un tribunal spécial, chargé de trancher les conflits, mais, sans le consentement des deux parties, aucune affaire ne pouvait lui être renvoyée si dans le commerce ou l'industrie, dont les intéressés faisaient partie, il existait des arrangements tendant au règlement par voie de conciliation ou d'arbitrage des conflits. La loi nouvelle de même que celle de 1896, ne crée aucune obligation pour la conciliation ou l'arbitrage et les conseils d'enquête qu'elle permet de constituer procèdent du même esprit qui animait le législateur de 1896 quand il accordait au Board of Trade la permission, en cas de conflit déclaré ou imminent, de faire une enquête ou d'organiser des entrevues entre les parties en conflit. Par

la publicité donnée aux rapports des Conseils d'enquêtes, le législateur de 1919 compte peut-être amener la fin des conflits par la pression que peut exercer l'opinion publique.

L'Angleterre, une fois la guerre finie, ne garde pas le système d'exception qu'elle avait adopté seulement pour faire face aux nécessités du moment ; elle revient au système d'avant-guerre, mais il faut constater que le législateur a la tendance d'élargir le champ de son intervention et il a fallu l'opposition tenace des associations ouvrières pour que l'arbitrage obligatoire ne soit pas institué par la loi de 1919.

CHAPITRE II

NOUVELLE - ZÉLANDE

L'œuvre législative sur le règlement des conflits collectifs du travail en Nouvelle-Zélande, nous permettra d'étudier un système qui diffère complètement de celui adopté en Angleterre. Au commencement de la période de colonisation, dont on peut situer les débuts vers le milieu du ^{xix}^e siècle, les ouvriers, immigrés en grand nombre à la suite de la découverte des mines d'or, s'organisaient d'après le système auquel ils étaient habitués en Angleterre. Ils forment des Trade-Unions sur le modèle de celles de la Métropole et employent, quand l'occasion se présente, les méthodes de conciliation qui y étaient employées. Mais l'action corporative des travailleurs n'eut pas le même succès car les associations patronales lui opposèrent une très vive résistance et même, après une grève générale survenue en 1890, les employeurs remportent une victoire décisive dans la lutte engagée contre les Trade-Unions.

L'action corporative ne leur ayant pas réussi, les ouvriers se tournent vers l'action politique et c'est

par celle-ci qu'ils arriveront à imposer une législation toute à leur avantage. Il ne faut pas croire que les travailleurs forment un parti de classe menant la lutte contre les bourgeois et que c'est en vertu des doctrines socialistes que va se former la législation industrielle néo-zélandaise ; ces socialistes sont plutôt des opportunistes. « Ils recourent à l'Etat, dit M. A. Siegfried, non en vertu d'une doctrine socialiste consciente mais parce qu'étant maîtres de la majorité parlementaire, ils peuvent faire de l'Etat ce que bon leur semble. Ils s'entourent de lois protectrices du Travail non pour le plaisir de la chose, mais parce qu'ils désirent se tailler au soleil une place aussi bonne que possible. » Le gouvernement qui en Nouvelle-Zélande a inauguré l'ère du socialisme d'Etat, n'appartient pas à un parti ouvrier. Ce sont les libéraux qui en 1891, grâce à l'appui des ouvriers, prennent le pouvoir et donnent satisfaction aux revendications ouvrières. L'artisan de la législation ouvrière néo-zélandaise fut M. P. Reewes, ministre du Travail dans le cabinet présidé par Ballance, leader du parti libéral et auquel succéda à la présidence pendant de longues années Seddon.

Sur la question du règlement des conflits industriels, Reewes était d'avis que la conciliation facultative ne peut pas donner des résultats suffisants et se proclamait partisan de la conciliation et de l'arbitrage

obligatoires. Il dépose en 1891 un projet de loi conçu dans ce sens et qui après avoir été repoussé deux fois fut accepté et voté le 31 août 1894 sous le titre : « Loi pour encourager la formation d'associations industrielles et faciliter la solution des conflits industriels par la conciliation et l'arbitrage. »

La loi de 1894 s'appliquait à tous les ouvriers syndiqués, aux organisations patronales et à tout patron isolé. La grève et le lock-out sont interdits et bien que pour l'ouvrier isolé il semble que le droit de grève subsiste, en fait il ne peut lui servir à rien. Les patrons sont toujours justiciables de la cour d'arbitrage mais s'ils n'appartiennent pas à une association enregistrée d'au moins sept membres, ils ne peuvent se présenter comme demandeurs ; de même les ouvriers doivent appartenir à une Union d'au moins sept membres pour bénéficier des droits accordés par la loi. Par une décision intervenue par la suite, la Cour a le droit de juger même un patron qui n'emploie que des ouvriers non-syndiqués.

La loi organisait des tribunaux de conciliation de district et une Cour d'arbitrage compétente pour toute la colonie. Les conflits devaient être soumis d'abord au Tribunal de conciliation du district qui proposait une solution que les parties étaient libres d'accepter ou non ; une fois acceptée par les deux parties cette solution devenait exécutoire. Les conflits non réglés par les tribunaux de conciliation étaient

renvoyés devant la Cour d'arbitrage soit sur la demande d'une des parties, soit sur la demande du Tribunal de conciliation. La Cour rendait des sentences obligatoires et définitives. Les intéressés sachant qu'en dernier lieu il y a une juridiction supérieure ne se soumettent presque jamais aux décisions des tribunaux de conciliation qui de ce fait ne rendent pas les services auxquels on s'attendait et ce qui fait même que pour éviter une perte de temps inutile on accorde aux parties en 1901, par le « Willis Clause », le droit de s'adresser directement à la Cour d'arbitrage. Cette cour organisée en vue de régler par l'arbitrage les conflits industriels, acquiert des pouvoirs de plus en plus étendus et par les sentences sur des questions variées ainsi que par la jurisprudence qu'elle forme elle arrive à se prononcer sur toutes les questions d'organisation du travail ; on voit même qu'on lui accorde en 1898 de fixer un minimum de salaire.

La loi de 1894 fut refondue et consolidée en 1900 sous le nom d'« Industrial conciliation and arbitration Act ». Le chiffre de membres exigé pour constituer une association patronale fut ramené à deux ; les non-syndiqués et les employés du commerce sont assujettis à la loi ; les sentences peuvent être déclarées applicables à toute la colonie. Après certains remaniements la législation Néo-Zélandaise sur le règlement des conflits collectifs du travail fut codifiée

dans la loi du 27 octobre 1905 pour subir de nouvelles modifications par la suite.

La loi actuellement en vigueur est : « la loi n° 82 de 1908 consolidant certaines dispositions légales prises par l'Assemblée générale, concernant le règlement des conflits industriels par voie de conciliation et d'arbitrage (1) ».

La Colonie est divisée en sept districts industriels et le gouverneur doit nommer un secrétaire des sentences (*clerk of awards*) par district. Le secrétaire doit recevoir et enregistrer les demandes des parties en conflit, convoquer le Conseil, lancer les citations à témoins, tenir registre des affaires soumises aux Conseils et des solutions données aux conflits industriels ainsi que des sentences ou ordonnances de la Cour.

Dans chaque district il y a un Conseil de conciliation composé d'un nombre impair de membres qui ne devra pas excéder cinq. Les associations patronales et les Unions ouvrières doivent élire un nombre égal de représentants qui à leur tour désignent comme président une personne impartiale qui ne devra pas être une d'entre eux. Dans les cas où les membres ne peuvent pas se mettre d'accord

1. An Act to consolidate certain enactments of the general Assembly relating to the settlement of industrial disputes by conciliation and arbitration 1908, n° 82 (*Bul. de l'Off. Inter. du travail*, p. 350).

sur l'élection du président c'est au gouverneur qu'appartient la nomination. Les membres du Conseil sont élus pour une période de trois ans. Tout conflit industriel doit être porté devant le Conseil de conciliation du district qui essaiera d'arranger l'affaire. La solution proposée par le Conseil, pour devenir obligatoire, devra être acceptée par les deux parties en conflit, en cas contraire elles ont un délai d'un mois pour faire appel à la Cour d'arbitrage ; ce délai passé sans que les intéressés aient usé du droit d'appel, les décisions des conciliateurs deviennent exécutoires. Les propositions des Conseils de conciliation doivent indiquer aussi la période durant laquelle le règlement proposé restera en vigueur, période qui ne devra pas être inférieure à six mois, ou supérieure à trois ans. Sur la demande des intéressés la loi permet dans certains cas, la constitution de conseils de conciliation spéciaux qui sont appelés à régler un conflit industriel déterminé. Les membres de ces conseils spéciaux, à part le président, doivent appartenir à l'industrie dans laquelle s'est produit le conflit et sont élus de la même manière que les membres des conseils officiels, mais ils doivent résigner leurs fonctions après le règlement de l'affaire qu'ils étaient appelés à arranger.

Les conflits industriels qui n'ont reçu aucune solution par voie de conciliation, sont soumis au jugement d'une Cour d'arbitrage qui est compétente

pour toute la Nouvelle-Zélande. Cette Cour est composée de trois membres ; deux de ces membres sont nommés pour une période de trois ans par le gouverneur, l'un sur la proposition des unions industrielles d'employeurs, l'autre sur la proposition des unions industrielles d'ouvriers. Le troisième, qui sera le président de la Cour d'arbitrage, est nommé directement et doit remplir les conditions requises pour être nommé juge à la Cour suprême.

La Cour d'arbitrage est compétente pour le règlement de tout conflit qui lui aura été déféré conformément à la loi qui lui accorde des pouvoirs très étendus pour l'instruction de l'affaire (art. 82 et 83). La sentence doit être rendue à la majorité des voix, où, en cas de partage égal des voix, la décision du président sera la décision de la Cour. La sentence doit être rendue pour une période déterminée qui ne doit pas excéder trois ans et sa portée d'application peut être étendue ou restreinte par une décision de la Cour (§ 5 et 6 art. 90). La sentence est exécutoire et la sanction consiste en une amende qui peut aller jusqu'à 500 livres sterling et qui est applicable tant aux patrons qu'aux ouvriers. La surveillance de la stricte application de tout accord industriel et de toute sentence ou ordonnance de la Cour est confiée aux inspecteurs du travail institués en 1908 pour diverses industries par des lois spéciales (art. 100).

D'après ce résumé on peut voir quel est le méca-

nisme de la loi en vigueur en Nouvelle-Zélande et on peut se rendre compte de la portée qu'elle peut avoir. Constatons d'abord que malgré le maintien du premier degré de juridiction, constitué par les Conseils de conciliation de district, les conflits seront rarement réglés devant cette première instance. Il est vrai que le législateur de 1908 prévoit un cas où les propositions des Conseils de conciliation peuvent devenir exécutoires sans que le consentement des parties en conflit soit intervenu ; c'est quand les intéressés n'useraient pas du droit d'appel à la Cour d'arbitrage dans le délai d'un mois, mais on conçoit facilement qu'un tel cas doit être extrêmement rare. Les parties viendront toujours devant la Cour d'arbitrage qui, elle, rend des sentences définitives contre lesquelles il n'existe pas de droit d'appel même devant la Cour suprême de la colonie ou le Conseil privé d'Angleterre. La Cour d'arbitrage peut tenir compte des propositions des Conseils de conciliation et faire siennes les modalités de règlement prévues par celles-ci, ce qui d'ailleurs arrive assez souvent ; il n'est pas moins vrai que les parties en conflit n'acceptent presque jamais les propositions de conciliation. Il en fut toujours ainsi, de l'avis de tous ceux qui ont étudié la question. « Sur un point dit M. Vigouroux, il y a eu échec de la loi ; elle est presque toujours impuissante à provoquer la conciliation (1). »

1. L. Vigouroux, *L'évolution sociale en Australasie*, p. 221.

Dans ce système c'est par l'arbitrage que les conflits industriels vont être toujours tranchés et le rôle principal reviendra nécessairement à la Cour d'arbitrage. Cette Cour acquiert d'ailleurs des pouvoirs très étendus et on a vu qu'elle a même le droit d'étendre l'effet de ses sentences à d'autres que les parties en conflit. De cette manière elle arrive à régler par la jurisprudence les conditions du travail dans toute la colonie. Cette évolution s'est faite tout naturellement ; la Cour ayant à se prononcer souvent sur des questions analogues, cherchera à rendre des sentences qui ne se contredisent pas. « Qu'elle accorde à une catégorie d'ouvriers d'une compagnie quelque augmentation des salaires, elle aura mauvaise grâce à refuser le lendemain la même faveur à d'autres ouvriers qui se trouvent dans des conditions analogues et ne manqueront pas de réclamer. Que les travailleurs de Dunedin obtiennent un avantage, ceux d'Auckland, de Wellington et de Christchurch ne seront pas longs à s'agiter pour l'obtenir aussi (1). » C'est ainsi que la Cour d'arbitrage ayant à se prononcer souvent sur des questions relatives au salaire arrive à la fixation d'un minimum, et on a vu même qu'on lui reconnaît ce droit, ce qui fait qu'en Nouvelle-Zélande le minimum de salaire n'est pas fixé par une loi spéciale mais par les décisions d'une Cour d'arbitrage.

La loi néo-zélandaise sur la conciliation et l'arbi-

1. A. Siegfried, *La démocratie en Nouvelle-Zélande*, p. 125.

trage obligatoires, a donné de très bons résultats et on ne peut pas nier que toute violence dans les conflits industriels a été évitée. Au début les patrons n'acceptent certainement pas de bon cœur une telle loi, qui entrave en grande partie leur liberté d'action, mais ils s'y habituent peu à peu. Les ouvriers, méfiants eux aussi au commencement, deviennent par la suite des chauds partisans de la loi. Il faut dire aussi que les sentences sont rendues dans un esprit très favorable aux ouvriers et que ceux-ci ont toujours amélioré leur situation en portant leurs revendications devant la Cour d'arbitrage.

On peut se demander si dans de telles conditions l'industrie peut continuer à progresser et si les établissements industriels, obérés par les conditions de travail et les hauts salaires imposés, ne seront pas obligés de fermer leurs portes à cause de la concurrence que pourront faire aux produits industriels de la Colonie, dont le prix de revient sera nécessairement plus élevé, les produits d'importation. « Il est vrai que l'importation peut être arrêtée par les droits de douane qui sont déjà presque prohibitifs. C'est grâce à eux sans doute que l'industrie néo-zélandaise a continué à se développer depuis la loi 1 (1). Donc c'est grâce à un système de protection que l'industrie n'a eu à souffrir des obligations imposées par la loi sur l'arbitrage et que cette loi a pu produire son

1. A. Metin, *Le Socialisme sans doctrines*, p. 208.

effet bienfaisant en faisant disparaître toute violence dans les conflits industriels. Il est certain qu'un tel régime peut durer tant que les produits des industries locales trouveront un débouché suffisant dans la Colonie, mais le jour où les besoins des consommateurs néo-zélandais seront satisfaits, l'industrie restera forcément stationnaire. Le besoin d'exporter se faisant sentir on essayera de rendre l'exportation possible en baissant le prix de revient, les revendications ouvrières ne seront plus si facilement satisfaites et les arrêts défavorables aux ouvriers peuvent devenir de plus en plus nombreux. Tant que la situation économique reste florissante, la loi peut produire les meilleurs effets, mais qu'arrivera-t-il si une crise survient ? « La vie économique est faite de hauts et de bas. Il y aura donc sans doute des périodes où les affaires se contracteront au lieu de se développer, où l'on licenciera des ouvriers au lieu d'en embaucher, où les salaires diminueront au lieu de s'accroître. Il faudra bien alors que la Cour se plie aux circonstances, car elle ne prétend point méconnaître le caractère nécessaire de certaines lois économiques. Elle aura donc dans bien des cas, à se prononcer contre les ouvriers et peut-être à leur retirer une part des avantages qu'elle leur avait accordés (1). » Il est possible que les ouvriers n'acceptent pas de bon gré une telle situation et qu'ils recourent

1. A. Siegfried, *op. cit.*, p. 143.

à la violence, que la loi, malgré la sanction qu'elle comporte, ne saura pas empêcher.

Le système néo-zélandais a beaucoup de partisans qui tous donnent comme exemple de la supériorité d'un tel système les excellents résultats que l'arbitrage obligatoire a obtenus en Nouvelle-Zélande, mais il ne faut pas oublier les conditions spéciales qui ont favorisé la réussite de cette législation si caractéristique.

CHAPITRE III

ALLEMAGNE. AUTRICHE

Dans les deux chapitres qui précèdent on a eu à étudier deux législations à tendances complètement différentes. En Angleterre c'était la tendance individualiste qui prédominait tandis que la Nouvelle-Zélande adoptait un système, cher à l'école socialiste, dans lequel c'est à l'Etat que revient le soin de réglementer l'organisation industrielle. On y a vu le législateur organiser les juridictions industrielles et rendre la conciliation et l'arbitrage obligatoires pour tout différend mettant aux prises employeurs et employés. En Allemagne et en Autriche on va trouver un troisième système dans lequel les juridictions industrielles sont également organisées par l'Etat mais sans que la conciliation ou l'arbitrage soient obligatoires. Une caractéristique importante de ces deux pays est que la corporation y subsiste ; le législateur allemand la favorise et bien qu'elle ne soit pas obligatoire comme en Autriche, par des mesures législatives successives elle acquiert une assez grande importance. Les organisations officielles pour le

règlement des conflits industriels de ces deux pays, présentent certaines particularités caractéristiques et il est intéressant de les étudier.

SECTION PREMIÈRE

La grande industrie ne commence à se développer en Allemagne qu'assez tard. Les circonstances politiques ainsi que sa situation géographique n'ont pas permis à l'Allemagne de voir évoluer son industrie de la même façon qu'en Angleterre, en France ou en Belgique. Le régime corporatif du Moyen Age y subsiste jusqu'en 1869. Dans la première moitié du xix^e siècle, l'industrie allemande n'était représentée que par les petits artisans qui s'accoutumaient parfaitement du système corporatif. On trouve pourtant quelques manifestations du législateur tendant vers la liberté économique. C'est ainsi qu'une loi du 17 janvier 1845, tout en gardant les corporations, applique largement ce principe, mais peu après, en 1849, interviennent deux ordonnances qui modifient la loi dans un sens restrictif et permettent aux corporations de reprendre leur importance.

Dès le commencement de la seconde moitié du xix^e siècle, l'industrie allemande entre dans une phase nouvelle. Les circonstances politiques changent, l'unité de l'Empire se fait sous l'égide de la Prusse ; les richesses du sous-sol en charbon et minerai de fer

permettent une évolution excessivement rapide de l'industrie et à côté du petit artisan qui continue son métier, s'érigent des établissements industriels de plus en plus importants. Les idées libérales se font de nouveau jour et la loi fédérale allemande pour l'industrie du 21 juin 1869 (Allgemeine Gewerbe Ordnung) marque le point culminant de la tendance libérale. Les corporations ne sont pas expressément abolies, mais on leur enlève tout privilège et tout pouvoir réglementaire. Dans ces conditions les corporations n'avaient pas grande chance à survivre et leur existence périlait quand une intervention du législateur leur permit de renaître. Par la loi du 18 juillet 1881 la corporation est réorganisée sans être toutefois rendue obligatoire, mais la faveur du législateur allemand pour le régime corporatif est évidente et en 1887 des nouvelles dispositions législatives rendent la corporation presque obligatoire.

En étudiant la législation industrielle allemande, on peut voir que dès le début le législateur à le soin de réglementer jusque dans leurs moindres détails les rapports sociaux. L'esprit du peuple allemand se prête d'ailleurs admirablement à cette conception de l'Etat et nulle part on ne trouve poussée si loin la foi dans l'efficacité des organisations législatives et le respect des autorités administratives. Dans le domaine des juridictions industrielles on va trouver la trace de cet esprit et de cette conception.

Avant la loi industrielle de 1869 les conflits collectifs n'existaient pas, pour la bonne raison que la coalition était interdite et que tout mouvement d'ordre collectif était sévèrement puni. Dans certaines régions existaient, pour le règlement des conflits individuels entre patrons et ouvriers, des tribunaux spéciaux (Landesgerichte). Ces tribunaux furent créés de 1806 à 1810 en vertu de la loi française du 18 mars 1806, ce qui explique leur analogie avec les conseils de prud'hommes français. En général, dans le sein des corporations il y avait des tribunaux d'arbitrage qui avaient à connaître des contestations de métier survenues dans la corporation même.

Le législateur de 1869 en accordant le droit de coalition et en prévision des conflits collectifs qui pouvaient désormais naître, a le soin de prendre des mesures en vue du règlement des conflits industriels. Dans l'article 108 (120 *a* depuis 1878) on trouve quelles sont les organisations auxquelles le législateur confère le pouvoir de régler les différends d'ordre professionnel qui peuvent naître entre patrons et ouvriers. Là où des tribunaux régionaux (Landesgerichte) existent, c'est à eux de juger les conflits tant collectifs qu'individuels. A défaut de ces institutions spéciales les autorités communales sont érigées en juridiction industrielle ; cette innovation n'eut pas le succès qu'en attendait le législateur et on verra que par la suite les municipalités ont été dépouillées

de ce pouvoir. Enfin en troisième lieu la loi permettait aux communes d'organiser par statut local des tribunaux arbitraux composés d'assesseurs représentant les patrons et les ouvriers et d'un président qui devait avoir des connaissances juridiques. Le nombre de ces institutions ne fut pas très grand, les autorités provinciales leur étaient pour la plupart défavorables estimant que la juridiction communale prévue par la loi était suffisante. D'ailleurs, les tribunaux arbitraux ainsi institués présentent une grande diversité à cause des statuts différents qui étaient à leur base. La procédure à suivre devant ces tribunaux n'était pas toujours la même et la proportion entre le nombre des assesseurs patrons et celui des assesseurs ouvriers varie d'un tribunal à l'autre.

La loi du 18 juillet 1881 réorganisant la corporation autorise la création d'un quatrième type de juridiction industrielle, les tribunaux de corporation (Innungsschiedsgerichte). Le domaine des autorités communales en matière de juridiction industrielle est beaucoup restreint. Les différends entre apprentis et membres de la corporation doivent obligatoirement être portés devant ces tribunaux de corporation, les contestations entre patrons et ouvriers peuvent être jugées par eux sur la demande des intéressés. Une loi du 7 juin 1887 étend même la compétence de ces tribunaux, l'autorité administrative supérieure pouvant leur conférer le droit de connaître des diffé-

rends entre patrons et ouvriers de la même industrie mais en dehors de la corporation. Pour créer un tribunal de ce genre la corporation devait présenter des statuts spéciaux pour approbation. Un arrêté administratif créait le tribunal et désignait le président qui devait être pris en dehors de la corporation. Les assesseurs étaient élus en nombre égal parmi les patrons et les ouvriers par leurs pairs. Les parties pouvaient faire appel contre les décisions du tribunal devant la juridiction ordinaire.

Sous le régime de la loi industrielle de 1869 on trouve donc trois sortes de juridictions chargées de régler les conflits entre patrons et ouvriers : 1° Les tribunaux régionaux ; 2° Les autorités communales ; 3° Les tribunaux arbitraux créés par statut local. A ces juridictions la loi de 1881 ajouta les tribunaux de corporation. La diversité de ces institutions nuisait au but poursuivi et une réforme s'imposait. Après plusieurs propositions tendant à l'adoption d'une loi spéciale, le Reichstag vota le 29 juillet 1890 une loi instituant des tribunaux industriels.

Avant d'étudier l'organisation et le fonctionnement de ces tribunaux, voyons que deviennent, sous le régime de la loi de 1890, les précédentes juridictions industrielles. L'article 80 de la loi prévoit la transformation dans un délai de deux ans des tribunaux régionaux en tribunaux industriels conformes à la loi, autrement ils sont supprimés. L'article 78

en abrogeant l'article 120 de la loi industrielle, supprime la juridiction des autorités communales. D'après ce même article les tribunaux arbitraux créés par statut local devaient être supprimés mais l'article 81 de la nouvelle loi les maintient sous la condition d'être transformés sans retard en tribunaux industriels. Les tribunaux de corporation sont maintenus sous la même forme qu'avant et gardent leur compétence. Un recours contre leurs décisions est ouvert dans un délai de dix jours devant le tribunal ordinaire.

La loi du 29 juillet 1890, organisant les tribunaux industriels, prévoit dans son premier article que ces tribunaux peuvent être institués sur l'initiative des communes, par voie de statut local, conformément à l'article 142 de la loi industrielle. L'autorité centrale de la province peut instituer d'office, sur la demande des intéressés, un tribunal industriel si l'autorité communale, mise en demeure par l'autorité régionale, ne l'a pas institué dans le délai fixé par celle-ci. La loi accorde à ces tribunaux une double compétence ; ils fonctionnent comme les Conseils de prud'hommes en jugeant les conflits individuels (art. 3 à 7) et comme organes de conciliation et d'arbitrage (art. 61 à 70). L'article 70 prévoit une troisième fonction qui consiste dans l'obligation qui leur est imposée, d'étudier et de donner leur avis sur les questions industrielles désignées par l'Etat.

Les tribunaux industriels se composent d'un pré-

sident et d'un vice-président qui ne doivent être ni patrons ni ouvriers et d'assesseurs pris moitié parmi les patrons, moitié parmi les ouvriers. Le président et le vice-président sont désignés par le magistrat ou par la représentation communale et leur choix doit être homologué par l'autorité administrative supérieure, dans le ressort de laquelle le tribunal industriel a son siège. Les assesseurs sont élus par leurs pairs, pour une année au moins et pour six ans au plus. Le tribunal peut siéger lorsque trois de ses membres y compris le président sont présents. Quand il fonctionne comme organe de conciliation il peut s'adjoindre, et il le doit même si les parties le demandent, des hommes de confiance (*Vertrauensmänner*), sorte de délégués experts, désignés par les parties.

La loi n'impose ni aux patrons, ni aux ouvriers, de porter leurs différends devant le tribunal industriel faisant office d'organe de conciliation ou d'arbitrage. Ce rôle ne lui revient que si les parties lui font une demande en lui soumettant l'affaire. Dans ce cas seulement, transformé en Comité de conciliation il doit faire une enquête sur le différend, peut citer et entendre des témoins et doit bien déterminer les points en litige. Ce travail une fois accompli, il doit laisser les parties s'entretenir de l'objet en litige et essayer de se mettre d'accord. En cas de réussite un procès-verbal est dressé et publié, sinon, le tribunal doit rendre une sentence arbitrale à la majorité

simple. Le président peut s'abstenir de voter si les voix se partagent et déclarer dans le procès-verbal que la sentence n'a pas pu être rendue. Les décisions arbitrales du tribunal sont notifiées aux intéressés qui doivent déclarer dans un délai fixé s'ils les acceptent ou non. Le silence prolongé est considéré comme un refus et le tribunal doit publier le jugement ainsi que la manière dont il a été accueilli. Le législateur n'a voulu imposer qu'une sanction morale, consistant en cette publicité par laquelle l'opinion publique peut se rendre compte de quel côté sont les torts.

Une loi du 6 juillet 1904 créa, pour les employés de commerce, des tribunaux constitués de la même façon que les tribunaux industriels et qui avaient des attributions identiques en matière de conciliation et d'arbitrage.

Le régime d'avant-guerre fut modifié en Allemagne, peu après l'armistice, par une ordonnance du 23 décembre 1918, sur les contrats collectifs, les commissions d'ouvriers et d'employés et sur le règlement des conflits du travail.

D'après cette ordonnance, jusqu'à ce qu'une modification législative intervienne, il est créé des commissions de conciliation composées de membres pris parmi les patrons et parmi les ouvriers et d'un président choisi parmi eux ou parmi des personnes impartiales. Pour le règlement des conflits on convoque cette commission, qui doit essayer d'arranger

l'affaire. Si la conciliation réussit, il est rédigé une convention collective qui doit être publiée ; sinon, la commission rend une sentence arbitrale qui produit les mêmes effets que les sentences des tribunaux industriels et dont la sanction reste la même, la publicité.

SECTION II

Dans la législation industrielle autrichienne on trouve les mêmes tendances qu'en Allemagne et les institutions de conciliation et d'arbitrage de ces deux pays présentent de nombreuses analogies. De même qu'en Allemagne, le régime corporatif après avoir été une première fois aboli, redevient le régime industriel de l'Autriche. La liberté du travail qui fut proclamée par la loi du 20 décembre 1859, dura jusqu'en 1883, quand, sous l'influence du parti social chrétien, les corporations furent réorganisées.

En ce qui concerne le règlement des conflits entre patrons et ouvriers, sous le régime libéral de la loi industrielle de 1859, les contestations en matière de salaire, d'apprentissage et condition du travail, étaient renvoyées devant l'autorité politique de la province. Plus tard, en vertu de la loi du 14 mai 1869, des tribunaux industriels, analogues aux conseils de prud'hommes, pouvaient être créés sur la demande et dans l'intérêt des établissements d'une

même industrie. Ces tribunaux étaient institués par voie d'ordonnance, sur l'avis de l'assemblée provinciale.

Par la loi du 15 mars 1883, l'Autriche revient au régime corporatif et la corporation est obligatoire pour certaines professions dites « de métiers ». Les industries sont divisées en trois groupes (1) et pour la grande industrie qui ne rentre pas dans la catégorie pour laquelle la corporation est obligatoire, les tribunaux créés en vertu de la loi de 1869 restent compétents.

Pour les métiers, la loi du 15 mars 1883 prévoit la création, au sein des corporations, des commissions arbitrales composées de patrons et d'ouvriers, élus en nombre égal de part et d'autre. Les membres élus choisissent à leur tour un président et un vice-président. Les commissions arbitrales sont créées sur la demande des intéressés qui doivent soumettre les statuts à l'autorité politique de la province. Les parties portent directement leurs différends devant cette commission qui ne doit rendre une sentence arbitrale qu'après avoir essayé d'arranger l'affaire par la conciliation. En cas d'arrangement il est

1. 1^o Industries concédées qui s'exercent en vertu d'une autorisation administrative ; 2^o Industries libres qui n'exigent qu'une déclaration préalable ; 3^o Métiers qui ne peuvent être exercés que par des artisans munis d'un brevet d'apprentissage obtenu à la suite d'un examen technique. *Annuaire de législation étrangère*, t. XIII.

dressé un procès-verbal signé par les deux parties, sinon, le jugement arbitral est rendu mais il reste ouvert un recours devant le juge ordinaire.

Pour les différends survenus entre patrons qui n'appartiennent pas à une corporation et leurs ouvriers, une loi du 8 mars 1885 (1) autorise la création d'une autre juridiction, les tribunaux arbitraux ou Collèges d'arbitres. Ces tribunaux n'excluent pas la compétence des tribunaux de corporation ni celle de tribunaux industriels créés par la loi de 1869. L'autorisation pour constituer un tribunal arbitral, est donnée par l'autorité politique locale sur la demande de la majorité des patrons ou des ouvriers domiciliés dans le ressort de cette autorité. La composition et le fonctionnement de ces tribunaux sont les mêmes que pour les tribunaux de corporation, seulement le mandat des arbitres est fixé à trois ans.

On trouve une organisation très caractéristique pour les mines, dans la loi du 14 avril 1896. Cette loi impose pour l'industrie minière, la corporation tant pour les patrons que pour les ouvriers. Le fonctionnement de ces corporations est réglé par la loi qui prévoit que chaque groupe doit élire dans son sein une commission composée de 5 à 9 membres qui à leur tour choisissent le président. Les deux

1. *Annuaire de législation étrangère*, t. XV.

commissions réunies forment la grande commission et les deux présidents, auxquels s'ajoutent deux membres spécialement désignés par les groupes, forment le Comité directeur de la corporation. Les différends d'ordre individuel sont jugés par le Comité directeur, tandis que c'est à la Grande Commission que revient le rôle de concilier ou d'arbitrer les conflits d'ordre collectif.

Quand un différend éclate entre un patron et ses ouvriers, la question en litige doit faire l'objet d'une délibération entre l'autorité ouvrière locale et le patron ; si un accord n'intervient pas, une des parties peut saisir la Grande Commission qui est présidée par une personne spécialement désignée pour chaque conflit. Le président désigné et la Commission convoquée on essaye en premier lieu d'arriver à une conciliation. A cette fin, le président, d'accord avec les parties, doit désigner des personnes de confiance, choisies en nombre égal parmi les intéressés et ce sont ces personnes qui doivent discuter pour essayer de conclure un accord. Ce n'est que si l'accord est impossible que la Grande Commission intervient pour jouer le rôle de tribunal arbitral. Elle rend une sentence qui n'est pas exécutoire tant que les parties ne l'ont pas acceptée mais qui, en cas de refus, est publiée en même temps que les explications fournies par les deux parties.

Avant de terminer il faut dire quelques mots sur

le rôle important accordé par le législateur autrichien aux Inspecteurs du Travail, pour régler et prévenir les conflits industriels.

La loi du 17 juin 1883, qui les créa, leur prescrivait de se tenir en relations constantes avec les patrons et les ouvriers, de chercher à acquérir leur confiance, d'écouter les doléances et les réclamations des uns et des autres, de leur conseiller la modération et de leur proposer des transactions. Les Inspecteurs du Travail sont très bien placés pour jouer le rôle de médiateurs ou de conciliateurs. En relation directe avec le monde du Travail, ils connaissent mieux que personne le milieu où ils ont à intervenir et par leur compétence ils inspirent la confiance tant aux patrons qu'aux ouvriers. Leur intervention fut très souvent demandée et leurs efforts ont été presque toujours couronnés de succès. Le nombre de conflits arrangés grâce à leur intervention spontanée ou demandée est assez grand et il n'est pas douteux que souvent leur action ait été efficacement préventive, par le fait d'avoir proposé et fait accepter des solutions ayant trait à des difficultés qui pouvaient par la suite provoquer des différends.

De l'étude qui fait l'objet de ce chapitre, on voit se dégager nettement quelle est la tendance du législateur en Allemagne et en Autriche. Il faut remarquer surtout que le législateur de ces pays cherchait à adapter les anciennes institutions aux nouvelles

conditions au lieu de chercher la solution des problèmes, soulevés par l'évolution industrielle, dans des formules nouvelles, en harmonie avec la nouvelle organisation économique et sociale.

ETATS-UNIS

Pour compléter cette partie de notre ouvrage dans laquelle nous nous sommes proposé d'étudier les principales législations étrangères procédant d'un esprit différent, nous allons brièvement exposer ce qui a été organisé aux Etats-Unis relativement à la conciliation et à l'arbitrage, dans les chemins de fer, et par l'initiative privée.

Les divers Etats de l'Union ont une législation propre, et en matière de règlement des conflits industriels les mesures législatives diffèrent plus ou moins les unes des autres (1). Il n'y a que pour les conflits intéressant les Compagnies de chemins de fer et leur personnel, que des lois s'appliquant à la totalité du territoire de la Fédération, organisent la procédure à suivre pour régler ces conflits.

Une première loi fédérale, du 1^{er} octobre 1888, se bornait à inviter les Compagnies et leur personnel à soumettre leurs différends à l'arbitrage. L'accord des deux parties était nécessaire pour que cet arbitrage

1. Voir Fromont de Bouaille. Thèse Lyon, 1894.

ait lieu. Cette première loi ne pouvant être efficace une nouvelle loi fut votée le 1^{er} juillet 1898.

D'après cette nouvelle loi le recours à l'arbitrage était facultatif mais toutes les mesures nécessaires étaient prises pour rendre la sentence arbitrale exécutoire. Les parties ayant décidé de soumettre leur différend à un arbitrage devaient rédiger une convention écrite par laquelle elles s'engageaient à se soumettre à la sentence arbitrale. Le différend était porté devant une commission arbitrale composée de trois membres dont un était nommé par les employeurs, un autre par les employés et le troisième était désigné par les deux autres. La procédure organisée par cette loi fut simplifiée par une convention de 1918. « Quant aux grèves elles ne sont pas formellement interdites : la pratique de l'« injonction » qui est une déclaration d'illégalité prononcée par le juge, permet cependant de les juguler : c'est le procédé que le Gouvernement employa avec succès dans la dernière grève des mineurs de charbon bitumeux (novembre 1919) (1). » En outre, le Gouvernement peut user du droit que lui donne le « Sherman Act » de déclarer illégale toute coalition (conspiracy) nuisible à l'intérêt général.

Pendant la guerre les réseaux de chemins de fer furent gérés par l'Etat. En mars 1920, lors de la dis-

1. Rapport Lafarge, n° 1478, p. 74.

cussion du « Railroad Bill » qui rendait aux Compagnies ces réseaux, il fut question de voter une loi introduisant l'arbitrage obligatoire, avec suppression du droit de grève et sanctions pénales. Une vive opposition de la part des Trade-Unions contribua à ce que ce projet fut repoussé et le « Transportation Act », loi sur les transports votés en février 1920 (1), prévoit la constitution des « Railroad boards of labor adjustment » (Bureaux de conciliation des chemins de fer) et d'un « Railroad Labor Board » (Bureau du Travail des chemins de fer) par l'intermédiaire desquels vont être réglés les différends.

Les bureaux de conciliation sont constitués après entente entre les Compagnies et leur personnel. Comme leur nom l'indique, ils ont pour mission de faire intervenir un accord en cas de conflit. Si la conciliation a échoué, l'affaire est portée devant le « Railroad Labor Board ». Ce « Board » a le pouvoir de faire des enquêtes, citer et entendre des témoins, fixer les nouvelles conditions du travail et les salaires. Les sentences ne sont pas exécutoires mais le Gouvernement peut toujours user des moyens indiqués plus haut pour empêcher une grève ou un lock-out.

Le Bureau du Travail des chemins de fer se compose de neuf membres, nommés par le Président de la République avec l'approbation du Sénat. Trois de

1. Voir le texte de cette loi, relatif aux conflits dans le rapport Lafarge, annexe XXVI, p. 196, 198.

ces membres représentent les Compagnies, trois les employés et trois représentent le public. Le président est élu à la majorité des voix. Pour que les décisions soient valables la présence d'au moins 5 membres est nécessaire et un au moins des représentants du public doit prendre part au jugement dans certains cas (art. 307, § b). Un compte rendu des travaux du « Railroad Labor Board » doit être publié chaque année.

Dans le domaine de l'initiative privée il est intéressant de signaler le développement que prend en Amérique l'organisation des « Shop Committees » ou Conseils d'ouvriers. Ces Conseils sont composés d'un nombre de membres proportionnel au nombre des ouvriers employés dans l'entreprise. Les membres sont élus par des collèges électoraux représentant les ateliers ou les sections d'atelier. Pour les questions concernant exclusivement les ouvriers la discussion se fait au sein du « Shop Committee ». Les questions touchant les conditions du Travail : durée, salaires, discipline, règlements d'atelier, enfin les questions d'intérêt général, sont discutées par des conseils mixtes, composés des membres de Shop-Committee et d'un nombre égal de membres représentant la direction.

Les « Shop-Committees » établis aux Etats-Unis présentent entre eux certaines différences mais de quel type qu'ils soient, ils sont institués en vue d'une

amélioration des relations patronales et ouvrières. Dans tous ces conseils il existe une procédure établie d'avance, suivant laquelle vont être tranchés les différends qui pourraient se produire. En règle générale toute réclamation est adressée premièrement au contre-maitre, puis au chef d'atelier qui la porte à la connaissance du Conseil. Les affaires qui n'ont pu être arrangées ni par le Conseil d'ouvriers, ni par le Comité mixte peuvent être portées soit devant un tribunal arbitral dont les membres sont désignés par les intéressés, soit devant une juridiction arbitrale existante.

Les enquêtes qui ont été faites sur les résultats obtenus par les « Shop Committees » démontrent les avantages de ce genre d'organisations et nombreux sont les employeurs qui leur sont favorables.

« Les résultats ont été entièrement satisfaisants. Nous sentons que l'institution tend à établir de meilleurs sentiments entre employeurs et employés par le fait que ceux-ci sont intéressés à la direction de l'établissement et que nous leur confions ce qu'il peut être utile de savoir de nos affaires... »

« Dans un de nos ateliers, le rendement s'est élevé grâce à la réduction de la friction entre dirigeants et dirigés. Depuis que les griefs peuvent être exprimés et immédiatement examinés en séance mixte, nous n'avons plus eu des difficultés graves. Dans l'ensemble, le choix des élus a été bon ; les électeurs se

tiennent en contact étroit avec eux et suivent de près leurs actes. Dans quelques cas, de véritables leaders se sont révélés... (1) »

Les Conseils d'ouvriers ont le grand avantage d'établir un contact direct et une collaboration des patrons et des ouvriers, préparant ainsi la réalisation d'une entente qui ne peut être qu'utile aux deux parties. La majorité des patrons et chefs d'entreprises d'Amérique ont compris que c'est dans leur propre intérêt qu'ils agissent lorsqu'ils constituent dans leurs usines des « Shop-Committees ».

1. Cité par Cestre, *Production industrielle et justice sociale en Amérique*, p. 274.

DEUXIÈME PARTIE

L'ŒUVRE LEGISLATIVE FRANÇAISE SUR LE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

I. — NOTIONS HISTORIQUES SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN FRANCE: — II. — LA CONCILIA- TION ET L'ARBITRAGE AVANT LA LOI DE 1892.

SECTION I

Dans un court aperçu historique nous allons indiquer quelle a été l'évolution de l'organisation du travail en France, depuis que la Révolution en proclamant le principe de la liberté du travail, inaugura une nouvelle ère pour l'organisation économique et sociale. Sous ce régime, tout citoyen est libre en principe de disposer de lui et de ses facultés, ainsi c'est pour nous expliquer les origines de la politique d'intervention de l'Etat, qu'on voit par la suite apporter certaines restrictions au principe de la liberté du travail tel qu'il a été compris par les

hommes de la Révolution, que nous avons estimé qu'il serait utile de faire cet aperçu historique.

Le système corporatif tel qu'il existait sous l'ancien régime, avec ses privilèges et avec ses abus, avait soulevé de nombreuses critiques. Turgot, le premier, essaya de mettre en pratique les idées libérales qui se faisaient jour et tenta la suppression de la corporation dans son fameux édit de février 1776. Cette tentative fut infructueuse et on ne va trouver réalisées les conceptions libérales qu'à partir de 1791 dans la législation révolutionnaire.

Les maîtrises et les jurandes furent supprimées par le décret de 2-17 mars 1791, lequel dans son article 7 proclame qu'« il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ». C'est proclamer la complète liberté et pourtant, par crainte de voir se reconstituer les anciennes organisations, le législateur de la Révolution est amené à prendre une mesure qui fera que pendant longtemps les ouvriers français seront en infériorité en face des patrons. Il est vrai que la loi Chapelier, du 14-17 juin 1791, en interdisant la coalition ne fait aucune distinction entre patrons et ouvriers, mais ce régime d'égalité ne dura pas et sous le Consulat ainsi que sous l'Empire, par des mesures telles que l'institution du livret ouvrier (loi du 22 germinal, an XI), l'article 1791 du Code civil de 1804, relatif au contrat de

louage de services et des articles 414, 415 et 416 du Code pénal de 1810, l'égalité de traitement est rompue et les travailleurs visiblement défavorisés.

En proclamant la liberté du travail, les hommes de la Révolution jaloux d'assurer la complète indépendance de l'individu dans la lutte économique, ont presque complètement supprimé l'intervention de l'Etat dans l'organisation économique et ont rendu impossible, en proscrivant la coalition et l'association, toute pression des patrons coalisés sur l'ouvrier ou des ouvriers coalisés sur le patron. Mais peu à peu ce régime de liberté s'est révélé comme un régime d'inégalité. En effet, même dans une organisation essentiellement individualiste dans laquelle une égalité de traitement est assurée aux patrons et aux ouvriers, ces derniers par leur situation seront en infériorité ; on comprend combien néfaste peut leur être ce régime quand par surcroît viennent s'ajouter des mesures, comme celles indiquées plus haut, qui aggravent encore la position des ouvriers.

Dans chaque usine, dans chaque entreprise, les ouvriers de plus en plus nombreux ont des intérêts communs qu'ils ne peuvent pas défendre. L'action collective leur étant interdite, ils sont à la merci des grands chefs d'industrie qui, pour assurer à leurs produits un prix de revient aussi bas que possible, n'hésitent pas à exploiter la situation précaire des ouvriers.

Les abus de l'industrialisme attirèrent l'attention du législateur sur le sort des ouvriers et le principe d'intervention dans l'organisation du travail devait être admis peu à peu. Le législateur français entre pour la première fois dans cette nouvelle voie, poussé surtout par des sentiments d'humanité. La protection légale des travailleurs commence en France en 1841 avec la loi du 22 mars sur le travail des enfants dans l'industrie.

Plus audacieux fut le Gouvernement provisoire de la république de 1848 qui, favorable aux ouvriers, consacra définitivement le principe d'intervention et sous le règne duquel la classe ouvrière obtint le droit de suffrage dans les élections politiques, droit qui lui facilitera par la suite de nouvelles conquêtes.

La plus grave atteinte au système organisé par la Révolution fut apportée par la loi du 25 mai 1864 qui accordait aux ouvriers le droit de coalition. Les articles 414, 415 et 416 du Code pénal sont abrogés et la grève comme le lock-out cessent d'être des délits. « L'individu isolé, disait M. E. Olivier, rapporteur de la loi, a le droit de discuter les conditions du travail, le groupe des patrons, le groupe des ouvriers doivent avoir le même droit... ce qui est permis à l'individu doit être permis aussi aux individus groupés. »

La loi sur la coalition fut complétée par la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels.

Désormais les ouvriers peuvent constituer des associations légales durables qui leur permettent de défendre plus facilement leurs intérêts communs. Depuis, l'intervention du législateur dans l'organisation du travail ne cesse pas de se manifester et nombreuses sont les lois qui organisent la protection légale de l'ouvrier.

SECTION II

Connaissant les principaux traits de l'organisation du travail en France et l'évolution qu'elle a subie, nous allons voir maintenant qu'elles ont été les manifestations officielles, en ce qui concerne le règlement des conflits collectifs du travail, avant la loi de 1892 qui organise la conciliation et l'arbitrage facultatifs.

Du moment qu'il existe une certaine égalité de puissance entre ces deux forces que sont les employeurs et les ouvriers, on peut s'attendre à voir se manifester cette tendance toute naturelle, de soumettre les différends à un arbitrage, ou, par des discussions d'égal à égal, essayer de les arranger à l'amiable. Cette condition on la trouve remplie, dans une certaine mesure, sous la seconde République, aussi ne faut-il pas s'étonner de trouver pendant cette période de nombreux recours à la conciliation ou à l'arbitrage. Le Gouvernement de 1848 avait

installé au Luxembourg une Commission pour les travailleurs, qui joua un rôle important dans le règlement des conflits de cette époque. La Commission n'imposait pas sa décision quand on recourait à elle, mais se bornait à mettre en présence les délégués des parties, lesquels devaient chercher un terrain d'entente. L'intervention de la Commission du Luxembourg donna les meilleurs résultats. Des conflits entre les boulangers et leurs patrons, les paveurs qui travaillaient à rétablir la circulation troublée par les barricades, les cochers, les imprimeurs, etc. etc., (1), furent tranchés à l'amiable et des grèves ainsi évitées.

Le coup d'Etat du 2 décembre 1851 mit fin à cette période favorable aux travailleurs et on ne trouvera de nouvelles manifestations en leur faveur que vers la fin du second empire.

En ce qui concerne notre matière, lors de la discussion de la loi de 1864 sur la coalition, une tentative pour organiser la conciliation fut faite par le rapporteur de la Commission, E. Olivier, mais cette proposition fut repoussée par le Gouvernement parce qu'elle apportait une limitation au droit de coalition accordé par la loi. En effet, dans cette proposition il était dit que : « seront punis d'une amende de 16 à 200 francs et de la privation des

1. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières*, p. 217.

droits politiques pendant un an au moins et six ans au plus tous ouvriers ou entrepreneurs d'ouvrages qui, par suite d'un plan concerté auront cessé ou fait cesser le travail, sans avoir eu préalablement recours à une tentative de conciliation. » C'était plutôt la tentative obligatoire de conciliation qu'on voulait imposer aux parties en conflit.

La même idée fut reprise, sous une forme quelque peu différente, par la société des Ingénieurs civils, dans les propositions faites en 1872. Elle demandait l'institution d'une chambre de conciliation permanente, composée d'un nombre égal de membres élus pour chaque année par les patrons et les ouvriers. Le juge de paix était président de droit si les membres élus n'étaient pas tombés d'accord pour le choix d'un président. Aucune suspension ou interruption collective du travail ne pourrait avoir lieu qu'après un préavis de quinze jours, pendant lesquels le différend devait être porté devant la Chambre de conciliation.

L'idée de conciliation et d'arbitrage gagnait du terrain et à partir de 1886, plusieurs propositions de loi en cette matière, furent soumises à la Chambre des députés. On va indiquer les traits caractéristiques des propositions présentées avant le vote de la loi de 1892.

La première en date fut la proposition C. et B. Raspail, présentée le 25 mai 1886. Dans l'exposé des

motifs, les auteurs, après avoir démontré les inconvénients des grèves, se déclarèrent partisans de l'arbitrage obligatoire, pensant qu'on pourrait l'imposer par une loi sans que la loi de 1864 soit abrogée. Partant de ce principe ils proposaient que tout conflit entre patrons et ouvriers devrait être soumis à un arbitrage. Pour chaque conflit il sera constitué un tribunal arbitral composé de deux arbitres nommés par les patrons et deux par les ouvriers. En cas de partage des voix, ces arbitres s'adjoindront un cinquième arbitre qui rendra une sentence définitive. La proposition de loi tout en posant le principe de l'arbitrage obligatoire, ne comportait aucune sanction et en 1887 elle fut modifiée par ses auteurs. Le refus de se soumettre à l'arbitrage entraînait pour les patrons une sanction purement morale, la publicité. Pour les ouvriers elle était plus grave car ils étaient privés du droit de grève, ne pouvant bénéficier, en cas de refus, du droit accordé par la loi de 1864.

L'arbitrage organisé par cette proposition de loi n'est obligatoire que de nom car la sentence arbitrale n'est pas obligatoire. Ce qui est obligatoire c'est plutôt la tentative d'arbitrage, car la sanction n'est prévue que pour le refus d'accepter l'arbitrage. La proposition fut reprise par ses auteurs, telle que, à la session suivante le 23 janvier 1890.

Le projet Lockroy, déposé au nom du gouverne-

ment peu de temps après la proposition Raspail, avait pour objet d'organiser l'arbitrage facultatif. Les patrons et les ouvriers pouvaient en cas de conflit provoquer un arbitrage en s'adressant au maire, qui était chargé de recevoir les propositions et de les notifier aux parties adverses. Quand la proposition d'arbitrage était acceptée, les arbitres nommés par les deux parties formaient le Tribunal arbitral qui devait rendre une sentence dont l'utilité sera « de faire foi des termes de contrat intervenu entre patrons et ouvriers ». Le projet écarte toute sanction pénale, qui ne pourrait pas s'appliquer équitablement aux deux parties et organise une sanction morale consistant dans une large publicité des propositions d'arbitrage, du refus opposé à ces propositions avec les motifs allégués et de la sentence, soumettant ainsi le différend au jugement du public, de l'attitude duquel dépend souvent la réussite d'une grève.

La proposition Le Cour et de Mun, déposée le 16 juin 1887 reproduit à peu près, tant qu'à l'organisation de l'arbitrage accidentel, le projet Lockroy ; seulement, le rôle d'intermédiaire entre les parties est confié au président du Tribunal de commerce, du Tribunal civil ou du juge de paix, suivant le cas. Le maire, qui participe activement aux luttes politiques, ne peut pas être considéré comme impartial et il est préférable de lui substituer un magistrat moins accessible aux passions politiques. L'offre d'arbitrage et

le refus de l'accepter ne devront pas faire l'objet d'aucune publicité. « L'offre d'un arbitrage n'implique pas que l'on soit disposé à s'arranger et les propositions faites et transmises pourront être tellement exorbitantes qu'il sera impossible à l'autre partie de les admettre et même d'entrer en pourparlers sur des bases évidemment déraisonnables. Le refus peut être un acte sage et prudent ; dans tous les cas il constitue pour celui qui l'oppose, un droit imprescriptible. » La publicité n'est maintenue que pour la sentence arbitrale.

La partie intéressante de cette proposition est le Titre II relatif à l'institution de Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Les intéressés pouvaient constituer, de commun accord, un conseil arbitral permanent pour l'organisation duquel il leur est laissé toute liberté. Une convention écrite devait intervenir entre les parties qui acceptaient de soumettre leurs différends à cette juridiction. L'accord établi, ainsi que les statuts du Conseil qu'on voulait créer, devaient être adressés au président du tribunal de commerce qui présidait les élections faites en vue de constituer le Conseil arbitral. Dans le sein de ce Conseil, il était créé un Comité de conciliation qui devait intervenir pour arranger les différends avant qu'ils soient portés devant le Conseil arbitral.

Sur ces différents projets un rapport fut déposé le 27 juin 1889, au nom de la Commission parlemen-

taire chargée de les étudier, par M. Lyonnais. Après avoir étudié ces diverses propositions, le rapporteur se déclare contre l'arbitrage obligatoire. Reconnaisant pourtant la nécessité d'une loi sur la matière il présentait un projet de loi organisant l'arbitrage accidentel facultatif et accordant aux syndicats professionnels le droit de créer des institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage, organisées de la même manière que celle de la proposition Le Cour.

Le rapport Lyonnais ne pût venir en discussion, les pouvoirs de la Chambre ayant pris fin, et toutes les propositions de loi furent atteintes de caducité. Elles furent reprises par leurs auteurs devant la nouvelle chambre mais le gouvernement décida, avant d'entamer toute discussion, de procéder à une enquête auprès des Chambres de commerce, des chambres consultatives, des arts et métiers, et des Conseils de prud'hommes. Le résultat de cette enquête fut défavorable à une loi sur l'arbitrage, la majorité des Chambres de commerce et des autres corps organisés étant d'avis qu'elle était inutile et même dangereuse. Voilà quelques-uns de ces avis :

« Au sein d'une exploitation industrielle, l'institution d'un comité de conciliation serait une source continuelle de discussions et de conflits, une lutte de tous les instants ; ce serait pour l'administration ou la gérance, et pour les ouvriers eux-mêmes, l'anarchie en permanence » (Chambre de Commerce d'Angers).

« Nous estimons qu'il serait dangereux de faire une loi pour organiser des tribunaux d'arbitrage, qui nous paraissent destinés à faire naître des difficultés, plutôt qu'à les atténuer ou à les faire disparaître » (Chambre consultative des arts et manufactures de Mazamet).

« Le moyen de mettre fin à une grève n'est pas l'arbitrage, dont la conséquence est toujours un jugement portant sanction, mais la médiation amiable. Une loi nouvelle, des nouveaux rouages paraissent donc inutiles... Les Conseils de Prud'hommes sont tout indiqués pour jouer le rôle de médiateurs..., etc. » (Conseil de Prud'hommes de Nîmes).

La Chambre de Commerce de Paris se prononça dans le même sens, déclarant que les dispositions des différents projets de loi sur l'arbitrage, sont inutiles, insuffisantes et à certains points de vue dangereuses. Elle modifia son opinion deux ans plus tard.

La question fut étudiée à son tour par le Conseil supérieur du Travail dans la session de février 1891. Dans son rapport, le Conseil supérieur réfutait les objections des Chambres de commerce et démontrait l'utilité d'une loi sur l'arbitrage. Il émettait les vœux suivants :

- 1° L'arbitrage doit être facultatif ;
- 2° L'intermédiaire chargé de réunir et de présider les délégués, doit être le juge de paix ;

3° Une certaine publicité doit entourer les décisions arbitrales.

Il proposait aussi de favoriser la constitution de Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage, soit par les syndicats professionnels, soit par les patrons et ouvriers de chaque industrie.

Le projet Jules Roche, présenté au nom du gouvernement le 24 mai 1891, s'inspire de ces conclusions et reproduit en partie le projet Lockroy, en ce qui concerne l'arbitrage accidentel. Le Titre II du projet règle sommairement la question des Conseils permanents. Ce fut ce projet qui, avec quelques modifications dans la première partie et amputé de la seconde, devint la loi du 27 décembre 1892, à la suite du rapport présenté à la Chambre le 23 janvier 1892.

La Commission parlementaire chargée d'examiner ces diverses propositions et le projet de loi du gouvernement, avait à étudier aussi un contre-projet de loi, présenté par M. Mesureur le 14 décembre 1891. Ce contre-projet se différenciait des autres propositions présentées jusque-là, par ce fait qu'il poursuivait la création d'une représentation du travail. Soit d'office, soit sur la demande des intéressés, dans toute région industrielle, il devait être institué un Conseil du Travail divisé en autant de sections qu'il y aurait de professions ou métiers similaires assez importants pour être représentés. Ces Conseils avaient de nom-

breuses attributions entre lesquelles la conciliation des litiges industriels. Les différends pouvaient être portés devant le Conseil en vue d'une conciliation et une délégation de la section compétente jouait le rôle de Comité de conciliation. Les parties avaient, en cas d'échec de la tentative de conciliation, la ressource de recourir à un arbitrage.

La Commission parlementaire ayant réservé pour un examen ultérieur la question des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage, retint seulement la première partie du projet Jules Roche ayant trait à la conciliation et à l'arbitrage facultatif.

CHAPITRE II

LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892

La législature menaçait de s'achever sans qu'une loi sur la conciliation et l'arbitrage fut votée, quand éclata, en août 1892, la seconde grève de Carmaux. Comme à la base de cette grève il y avait une question politique, de nombreuses interpellations se produisirent à la Chambre des députés. Sous la pression des événements le Gouvernement décida de mettre en discussion les projets de loi sur la conciliation et l'arbitrage et la question fut mise à l'ordre du jour de la séance du 20 octobre 1892. Pour faire vite, la discussion ne porta que sur la première partie du projet rapporté par M. Lockroy, la question des institutions permanentes ayant été laissée de côté.

Après certaines additions dont les principales sont dues à deux amendements de M. Grousset, l'un sur la nomination du tiers-arbitre et l'autre sur l'intervention d'office du juge en cas de grève déclarée, la loi fut votée à la Chambre des députés et renvoyée au Sénat où elle fut l'objet d'un rapport de

M. Goblet. La discussion au Sénat apporta quelques modifications de forme. La principale est celle de l'article 5 dont la première rédaction prêtait à un équivoque par le fait que l'on pouvait croire que la décision du Comité de conciliation se prenait à la suite d'un vote. Ces modifications nécessitèrent le retour du projet à la Chambre des députés, où il fut adopté et la loi sur la conciliation et l'arbitrage promulguée le 27 décembre 1892.

Voyons quel est le mécanisme de cette loi et comment elle organise la conciliation et l'arbitrage.

Le but et les conditions d'application de la loi sont déterminées par l'article 1^{er}.

« Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif, portant sur les conditions du travail, peuvent soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation, et à défaut d'entente dans ce comité à un conseil d'arbitrage, lesquels seront constitués dans les formes suivantes » :

La loi met à la disposition des intéressés une procédure simple de conciliation et d'arbitrage pour faciliter le règlement paisible des différends d'ordre collectif et sans leur imposer aucune obligation.

Les formes dans lesquelles le comité de conciliation doit se constituer sont prévues dans les articles 2 à 5. Là, où les parties qui veulent recourir à la con-

ciliation en cas de conflit, adresseront au juge de paix une déclaration écrite contenant :

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;

2° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ;

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;

4° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis parmi les intéressés par les demandeurs, pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Pour mettre en contact les adversaires il fallait un intermédiaire présentant des garanties d'impartialité et investi de l'estime et de la considération publique. La loi désigne le juge de paix parce que, étranger aux luttes politiques et aux querelles industrielles, il est le plus indiqué pour jouer ce rôle.

La déclaration reçue, le juge délivre récépissé, puis la notifie à la partie adverse qui dans trois jours doit répondre si elle accepte la proposition. Le silence est considéré comme un refus.

La proposition acceptée, le comité de conciliation se forme sur la convocation du juge qui assiste aux débats (art. 5). C'est sur cet article qu'il y a eu discussion au sénat, la première rédaction prêtant à

une confusion entre la conciliation et l'arbitrage parce qu'il y était dit que le juge et certains des délégués avaient une voix délibérative.

La présence du juge aux débats est nécessaire et l'article 6 le démontre: « Si l'accord s'établit dans ce comité, sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal par le juge de paix et signé par les parties ou leurs délégués. »

L'arbitrage est réglé par les articles 7 et 9. La conciliation ayant échoué, le juge invite les parties à désigner le ou les arbitres. Ceux-ci doivent prendre la décision qui est remise au juge, si leurs voix se partageaient, la décision revenait à un tiers-arbitre.

Dans le projet la question du tiers-arbitre n'était pas suffisamment réglée. En cas de partage des voix les arbitres devaient choisir un arbitre départiteur et s'ils ne tombaient pas d'accord sur ce choix, leur mission était terminée et le conflit restait sans solution. C'est pour éviter une telle éventualité que M. Grousset fit adopter un amendement qui devint l'article 8 de la loi. D'après cet article, les arbitres déclareront sur le procès-verbal leur dissentiment et le juge de paix enverra ce procès-verbal au président du tribunal civil qui nommera le sur-arbitre. Celui-ci n'est nullement tenu de se ranger à l'un des avis des autres arbitres ; il peut fonder sa sentence sur son opinion personnelle.

Un deuxième amendement de M. Grousset posant la question de l'intervention d'office du juge de paix, devint, après modification au Sénat, l'article 10 :

« En cas de grève, à défaut d'initiative de la part des intéressés, le juge de paix invite d'office et par les moyens indiqués à l'article 3, les patrons, ouvriers et employés et leurs représentants, à lui faire connaître dans les trois jours :

« 1° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ;

« 2° Leur acceptation ou refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage ;

« 3° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis, le cas échéant, par les parties, sans que le nombre désigné de chaque côté puisse être supérieur à cinq ;

« Le délai de trois jours pourra être augmenté pour les causes et dans les conditions indiquées dans l'article 4.

« Si la proposition est acceptée, il sera procédé conformément aux articles 5 et suivants. »

L'amendement présenté par M. Grousset prévoyait l'obligation pour le juge de paix, d'intervenir en cas de grève déclarée. Il pensait avec juste raison que souvent, par sentiment d'amour-propre ou sentiment exagéré de leurs droits, les parties hésitent à prendre l'initiative d'une proposition de conciliation et c'était faire œuvre utile que d'imposer au juge de

paix cette obligation. On a cru voir dans cet amendement une manière détournée d'imposer l'arbitrage obligatoire et au Sénat on adopta la rédaction actuelle de l'article 10, laissant le juge de paix libre de décider de l'opportunité d'une intervention de sa part.

Art. 11. — « Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 6, 8 et 9 ci-dessus sont conservés en minute, au greffe de la Justice de paix, qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties et en adresse une autre au ministre du Commerce et de l'Industrie par l'entremise du préfet. »

On donne un caractère d'authenticité à ces actes de procédure et on assure la possibilité de faire une statistique des solutions intervenues.

Art. 12. — « La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du Comité de conciliation ou celle des arbitres, notifiés par le juge de paix au maire des communes où s'étendait le différend, sont, par chacun de ces maires, rendus publics par affichage à la place réservée aux publications officielles.

« L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées du timbre. »

C'est dans cet article que se trouve la sanction adoptée par la loi. Elle fait appel à l'opinion publique

pour exercer une sorte de pression morale sur les parties. Le législateur a pensé que cette sanction morale est suffisante étant donné que nulle revendication ne peut triompher sans l'appui de l'opinion publique.

Pendant la discussion de la loi à la Chambre des députés, il fut proposé d'investir les décisions du Comité d'arbitrage de la même force que les décisions de justice, mais la Chambre repoussa cette proposition. Au Sénat, M. Trarieux, demandait que « l'accord établi en conciliation et la décision rendue par les arbitres soient déclarés exécutoires aussitôt après l'affichage, dans les conditions mêmes du contrat de louage qu'ils auront modifié ou confirmé ». Il aurait pu résulter que, pour l'exécution de la sentence, les salaires, même ceux des ouvriers qui n'auraient pas accepté les nouvelles conditions, soient poursuivis. Une telle mesure faussait l'esprit pacifique et conciliatoire de la loi et le Sénat n'admit pas cette disposition. Pour réclamer l'exécution du contrat, s'il y avait lieu, le droit commun suffit et on a eu raison de ne pas admettre qu'une menace de dommages-intérêts résulte de la loi sur l'arbitrage.

Les articles suivants contiennent les dispositions particulières pour l'application de la loi. Pour faciliter le recours à la loi, la procédure est exempte de frais pour les parties. Toutes les dépenses sont à la charge des communes où des comités de conci-

liation et d'arbitrage seront appelés à fonctionner.

De cette analyse on peut voir que la loi française sur la conciliation et l'arbitrage n'est en fait qu'un ensemble de mesures prises par le législateur en vue de mettre à la disposition des intéressés le moyen d'arranger paisiblement leurs différends. Elle ne leur impose aucune obligation, aucune contrainte. Le caractère facultatif de la loi résulte de toutes ses dispositions. Les parties sont toujours libres, même en cas de demande de l'une d'elles, même en cas d'invitation du juge de paix, de ne pas se rendre à la convocation et de ne pas comparaitre. De même elles ont l'entière liberté de se soumettre ou non aux décisions prises.

Une autre caractéristique de la loi est qu'elle ne crée aucun organisme permanent. On a vu que le Parlement qui a voté cette loi était saisi de plusieurs projets organisant des institutions permanentes. Même le projet qui devint la loi de 1892, comportait un titre qui réglait, assez sommairement il est vrai, cette question, en permettant aux comités accidentellement constitués de devenir permanents à la suite de certaines formalités. Cette partie du projet fut laissée de côté, devant faire l'objet d'un examen ultérieur.

Quels sont les résultats que la loi de 1892 a donnés ? En regardant le tableau statistique ci-après on est tenté de dire qu'ils sont bien insuffisants. On y trouve

Années	Nombre de grèves	Recours à la conciliation ou à l'arbitrage	0/0	Grèves terminées avant Comité de conciliation	Change-ments après refus de conciliation	Conciliation	Arbitrage	Grèves abandonnées ou réglées immédiate. après le refus de conciliation	TOTAL
1893	634	109	17,19	13	»	28	5	6	52
1894	391	101	25,83	8	»	31	3	3	48
1895	405	85	20,74	4	»	24	3	3	34
1896	476	104	21,86	7	»	21	1	8	37
1897	356	88	24,71	9	»	25	5	2	41
1898	368	94	25,54	2	4	18	2	4	30
1899	739	197	26,62	9	4	36	6	4	59
1900	902	234	25,91	14	4	60	18	4	106
1901	523	142	27,15	9	7	38	8	3	65
1902	512	107	20,89	6	5	32	2	2	47
1903	567	152	26,80	4	13	42	2	9	70
1904	1.026	247	24,07	4	13	108	8	8	141
1905	830	246	29,64	7	10	96	8	14	135
1906	1.309	302	23,07	13	10	94	8	5	130
1907	1.275	250	19,61	12	2	91	10	7	122
1908	1.073	182	16,96	12	15	45	3	4	80
1909	1.025	162	15,80	5	8	44	4	5	66
1910	1.502	278	18,05	14	9	112	4	4	143
1911	1.471	285	19,37	4	11	113	5	2	135
1912	1.116	169	15,14	9	5	53	2	5	74
1913	1.073	166	15,47	9	3	42	4	2	60
1914	672	103	15,32	7	»	40	5	»	52
Totaux	18.245	3.803	20,87	181	129	1.194	115	108	1.727

pour la période de 1892 à 1914, que 9,48 o/o seulement du nombre des grèves doivent leurs solutions au recours à la loi. Mais dans combien de cas y a-t-on recouru ? Le même tableau nous montre que la proportion des recours ne dépasse pas un cinquième du nombre total des grèves. On peut déduire de ce fait que l'insuffisance des résultats doit être reprochée, non à la loi, mais à l'état d'esprit des patrons et des ouvriers. Le même abîme sépare les deux parties et aucune amélioration ne peut intervenir tant que la confiance et l'estime réciproques n'existeront pas. Pour cela il faut que le rapprochement entre le patronat et les salariés soit rendu possible et ce rapprochement ne peut résulter que de rapports et contacts de plus en plus fréquents. La procédure organisée par la loi de 1892, si bonne qu'elle soit, ne pourra donner de résultats suffisants que lorsque patrons et ouvriers s'aborderont sans méfiance, sans animosité et avec le désir sincère de trancher d'une manière équitable et pacifique leurs différends.

De ce point de vue la loi de 1892 présente une lacune, le législateur ayant laissé de côté la question de l'organisation de conseils permanents.

CHAPITRE III

LES RÉFORMES PROPOSÉES

SECTION I

Trente ans se sont écoulés depuis que la loi française sur la conciliation et l'arbitrage fut votée et pendant tout ce temps, de nombreuses propositions et plusieurs projets furent présentés soit pour compléter la loi soit pour la remplacer. Nous allons les passer en revue en indiquant les traits caractéristiques des principales réformes proposées.

La proposition de Ramel présentée à la Chambre des députés le 14 décembre 1893 n'offre aucune particularité et la proposition Mesureur déposée le 20 janvier 1814 reproduit le contre-projet présenté lors de la discussion de la loi de 27 décembre 1862. Elle reprenait la question de la création de Conseils du Travail dont l'une des attributions était de prévenir les différends entre patrons et ouvriers ou employés et d'en faciliter la solution.

Dans la session de mars 1895, le Conseil supérieur du travail examina la question des organisations permanentes et émit les vœux suivants :

1° que les patrons et les ouvriers non-syndiqués puissent librement constituer des Conseils permanents mixtes de conciliation et d'arbitrage ;

3° que les syndicats légalement constitués organisent des Conseils permanents de la même nature ;

3° que les membres de ces Conseils soient choisis parmi les personnes exerçant ou ayant exercé la profession ;

4° que ces Conseils bénéficient des mêmes avantages que les Conseils accidentels organisés par la loi de 27 décembre 1892.

S'inspirant de ces idées, le ministre du Commerce, M. Lebon, présenta dans la séance de 8 juillet 1895, au nom du gouvernement, un projet de loi qui tendait à compléter la loi de 1892, en permettant la constitution de Conseils permanents. Comme à cette époque le droit d'association n'était reconnu que pour les syndicats professionnels, en vertu et conformément à la loi du 21 mars 1884, le projet a le soin de reconnaître aux intéressés le droit de s'associer pour former des Conseils permanents de conciliation.

Dans l'exposé des motifs, l'auteur du projet se déclare partisan de la conciliation que l'on doit préférer à l'arbitrage et qui doit être la vraie attribution des Conseils permanents. De même il est d'avis qu'en matière de règlement des conflits industriels le législateur ne doit imposer aucune obligation car

on ne peut attendre de bons résultats que de l'initiative individuelle.

Le projet laisse donc libres les patrons et les ouvriers de constituer de commun accord des Conseils permanents de conciliation. Les statuts de ses Conseils devront être déposés en triple exemplaire à la mairie et au greffe de la Justice de Paix. En dehors de tout conflit les Conseils devront tenir des séances périodiques où ils auront à s'occuper de certaines questions relatives à l'organisation du travail. Ainsi, les patrons devront leur soumettre les règlements d'atelier sans toutefois que l'approbation du conseil soit nécessaire pour que ces règlements puissent être mis en vigueur. C'est avec l'idée de prévenir les conflits que l'auteur du projet a introduit cette disposition. Il pense que les Conseils permanents de conciliation doivent avoir surtout un rôle préventif. « Leur principale attribution serait d'étudier d'une façon aussi complète que possible les clauses des contrats passés entre patrons et ouvriers pour éviter qu'il ne s'y glisse des injustices et des abus, de purifier pour ainsi dire, tous les éléments de discussion entre patrons et ouvriers. » En cas de conflit si les intéressés le veulent ils peuvent investir le bureau du Conseil du rôle attribué par la loi de 1892 au juge de paix.

Après ce projet libéral suit une proposition socialiste tout à fait caractéristique. C'est la proposition

Dejeante présentée le 7 novembre 1895. D'habitude tous les auteurs de propositions en matière de règlement des conflits du travail ont en vue une œuvre de pacification sociale. La proposition Dejeante au contraire procède d'une conception révolutionnaire ayant à la base la lutte des classes. Si une telle loi était votée elle ne ferait qu'envenimer les relations entre patrons et ouvriers. Hostile au patronat, la proposition Dejeante veut imposer aux patrons seulement, l'obligation d'accepter un arbitrage et d'exécuter la sentence rendue. La sanction est différente après l'importance des diverses entreprises. Pour les patrons qui emploient moins de cent ouvriers elle consiste en une amende égale aux pertes subies par les travailleurs pendant la cessation du travail. Pour les usines et entreprises occupant plus de cent ouvriers la sanction tend à l'expropriation. Le juge de paix doit prononcer la saisie de l'entreprise, dont l'exploitation sera confiée à une délégation des ouvriers. Une expertise fixera l'indemnité due au patron ; cette indemnité sera prélevée sur les bénéfices de l'exploitation.

En même temps que la proposition Dejeante fut présentée, la proposition Michelin qui avait pour objet la création par décret de Chambres du Travail. Les représentants devaient être élus dans deux assemblées électorales distinctes, l'une pour les patrons et l'autre pour les ouvriers. Le maire de la commune

devait remplir la fonction de président. L'auteur de la proposition détermine ainsi le rôle de ces Chambres du Travail :

« Elles donneront au gouvernement les avis et renseignements qui leur seront demandés sur les faits et les intérêts du travail. Elles recueilleront toutes les données relatives aux questions ouvrières et présenteront leurs vœux sur le moyen de développer le bien-être des travailleurs, ainsi que sur les améliorations à introduire dans la législation du travail. Quand il y aura des différends d'ordre collectif sur les conditions du travail entre patrons et ouvriers, la Chambre du Travail s'occupera de concilier les parties. A cet effet elle nommera une commission de conciliation, et, pendant les travaux de cette commission, les parties seront invitées d'un côté à ne pas cesser le travail et de l'autre à ne pas renvoyer les ouvriers. »

La proposition Jaurès (21 nov. 1895) maintient le principe de l'arbitrage facultatif. Son auteur a vu les dangers que l'arbitrage obligatoire peut présenter pour les travailleurs. Il démontre que l'arbitrage obligatoire peut se retourner contre ceux-ci, car, habilement manœuvré, il pourra permettre la suppression du droit de grève. Pour la conciliation et l'arbitrage il sera procédé d'après la loi du 27 décembre 1892, qui devra être affichée dans les ateliers, seulement le juge de paix aura le droit d'inter-

venir même avant que la grève soit déclarée. Les patrons devront envoyer aux syndicats copie authentique des règlements d'atelier. C'est surtout à garantir l'action syndicale et politique des ouvriers que tendait cette proposition. Elle instituait une amende de 100 à 1.000 francs pour tout patron ayant licencié un ouvrier pour avoir participé à cette action.

Une proposition en deux articles, présentée le 25 novembre 1895, par M. A. de Mun, contient des dispositions en vue d'accorder aux intéressés le droit d'association quand il s'agissait de former des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Dans l'article 2 il est question d'apporter certaines améliorations à la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels.

Dans la séance du 23 janvier 1896, M. Mesureur, au nom du gouvernement, déposa un projet de loi qui, cette fois-ci encore, laissait de côté la question des Conseils permanents. Le projet Mesureur prévoyait le recours obligatoire à la tentative de conciliation. L'auteur du projet estimait que cette mesure ne peut pas soulever les mêmes objections que l'arbitrage obligatoire, car elle présente des avantages certains, sans en présenter les inconvénients. « Elle est de nature à dissiper les malentendus et à former un rapprochement. » « Elle ne révolte pas la conscience des parties en leur imposant des arbitres privés de leur confiance, et elle ne peut aboutir à une

décision inacceptable pour elles, puisqu'elles discutent et fixent elles-mêmes les conditions de leur accord. »

Le projet modifie donc la loi de 1892. Les parties en conflit « doivent » soumettre leur différend à un comité de conciliation et à défaut d'entente « peuvent » recourir à l'arbitrage. Comme sanction, le juge de paix pourra prononcer, contre la partie qui refusera de se prêter à la tentative de conciliation, une amende de 1 à 15 francs. Une autre modification de la loi de 1892 portait sur le rôle du juge de paix qui, d'après le projet Mesureur, avait l'obligation d'intervenir d'office dès qu'un conflit est imminent.

La Commission parlementaire du travail, chargée d'étudier ces différents projets, se rallia aux idées émises par M. Mesureur et élaborâ un projet de loi qui, à part quelques légères modifications, est la reproduction du projet Mesureur. Le rapport déposé le 23 mars 1896 par M. Ch. Ferry n'est jamais venu en discussion. MM. Ferry et Bovier-Lapierre ont, par la suite, repris à leur compte ce projet (24 mai 1899, annexe n° 962).

Mentionnons la proposition de loi déposée au Sénat par M. Magnieu le 19 juin 1899. Il s'agissait de rendre obligatoire la comparution des patrons et des délégués ouvriers à la tentative de conciliation, pour les conflits intervenus dans l'industrie minière. Cette mesure était justifiée par le caractère d'intérêt

général que présentent de tels conflits. On verra que cette idée de faire une distinction entre les industries et entreprises d'intérêt public et les autres, fera du chemin et qu'elle sera la caractéristique de la majorité de propositions qui vont suivre.

Le 15 novembre 1900 fut présenté le projet de loi Waldeck-Rousseau-Millerand, sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail. Ce projet fut repris par M. Millerand dans les propositions qu'il déposa le 14 octobre 1902 et le 12 juin 1906.

Le projet Millerand provoqua de nombreuses discussions et on lui reprochait de vouloir organiser la grève obligatoire. En effet, après les dispositions qui ont en vue de prévenir autant que possible et de régler les différends avant toute cessation du travail, il prévoit dans les articles 15 à 20 de quelle manière elle doit être décidée. La décision de se mettre en grève ne pourra être prise que par un vote qui aura lieu dans les conditions prévues par le projet. La décision de la majorité lie la totalité des ouvriers occupés par l'entreprise et il suffit que le nombre des voix soit supérieur à la moitié des suffrages exprimés et au tiers du nombre des personnes ayant droit de prendre part au vote.

Quant à la manière de prévenir et de régler les conflits, le projet prévoyait deux procédés :

« 1° L'institution de délégués permanents choisis

dans le personnel et élus par lui, ayant le droit de présenter au chef de l'établissement les réclamations des ouvriers ou employés, comme aussi le devoir de dissiper les malentendus par de franches explications ;

2° L'obligation pour les deux parties, dans les établissements où fonctionnent des délégués ouvriers, de soumettre à l'arbitrage les différends qui n'auraient pu être réglés par l'intermédiaire des délégués.»

Pour que cette réglementation soit applicable il fallait qu'un avis soit remis, à tout ouvrier ou employé engagé, par le patron qui occupait plus de 50 ouvriers, avis par lequel celui-ci déclarait que toute contestation sera réglée d'après les dispositions de la loi. Cet avis formait convention entre les parties et tout ouvrier y était engagé après un délai de trois jours de l'entrée dans l'établissement.

En principe, les chefs d'établissements sont libres de déclarer qu'ils se soumettent ou non au régime institué par le projet, mais l'article 4 prévoit que :

« Dans les cahiers des charges de toute concession accordée par l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le concessionnaire d'accepter ce recours à l'arbitrage.

« Toute concession de mine qui sera désormais attribuée obligera le concessionnaire à l'application de la présente loi.

« Les départements et les communes auront le

droit d'imposer l'obligation de recours à l'arbitrage dans les cahiers des charges de leurs concessions et marchés. Les chemins de fer d'intérêt local et les tramways seront, quelle que soit l'autorité concédante, soumis aux dispositions de la présente loi relative aux concessions départementales et communales. »

Comment devait-on procéder pour le règlement des conflits d'après ce projet ?

Il prévoyait l'élection de délégués permanents pour représenter les ouvriers près du patron. Ces délégués devaient recevoir les réclamations du personnel, relatives aux conditions du Travail et les transmettre au chef de l'établissement ou à son préposé. Les réclamations devaient faire l'objet d'un débat entre les délégués et le patron ou son représentant (art. 13). Si les réclamations ne sont pas admises elles devront être de nouveau présentées au patron, cette fois par écrit, et celui-ci doit répondre dans les quarante-huit heures, toujours par écrit, s'il maintient sa décision en désignant dans ce cas, les arbitres choisis par lui. Passé le délai de quarante-huit heures sans qu'il ait désigné les arbitres, les ouvriers pourront décider la grève. Si les arbitres ont été désignés par les deux parties, ils devront rendre une sentence dans les six jours qui ont suivi leur désignation. Ce délai écoulé sans qu'une sentence arbitrale soit intervenue, les ouvriers

auront le droit de décider la cessation du travail.

Le projet prévoyait comme sanction pour le cas où patron et ouvriers ne tiendraient pas leurs engagements, « l'interdiction pendant trois ans du droit d'être électeurs et éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail... En cas de récidive, l'interdiction serait de six ans » (art. 29).

Une proposition présentant des analogies avec le projet Millerand fut présentée le 4 décembre 1900 par M. Zevaès.

Une autre proposition de loi, tendant à organiser le droit de grève, est celle de MM. P. Constans, Bouveri, Delory et Jacques Dufour (3 juillet 1906). Elle contient des dispositions réglant la manière dont les ouvriers décideront la cessation ou la reprise du travail. Cette proposition ne donnait aucun moyen de prévenir ou de régler les conflits.

On trouve des dispositions tendant à modifier la loi du 27 décembre 1892, dans la proposition déposée le 17 juillet 1906, par M. Rudelle. Les patrons et les ouvriers entre lesquels un différend éclate, seront obligés, avant toute cessation de travail, de recourir à une tentative de conciliation devant le juge de paix. Comme sanction il est prévu des peines allant jusqu'à deux jours de prison et un an de privation des droits politiques.

Avec la proposition F. Buisson, Renoult, etc.,

présentée le 21 mars 1907, on retrouve l'idée d'arbitrage obligatoire pour certaines catégories d'entreprises. Les concessionnaires de l'Etat, des départements ou des communes, ainsi que leurs ouvriers et employés devront, après avoir recouru à la conciliation organisée d'après la loi de 1892, soumettre leurs différends à un arbitrage. Le refus d'exécuter la sentence arbitrale entraînera pour le concessionnaire la déchéance de la concession et pour les ouvriers la résiliation du contrat de travail. La proposition ne vise que les établissements placés sous la dépendance des pouvoirs publics et il ne fait que reprendre les dispositions de l'article 4 de la proposition Millerand.

MM. Desplas et Chautard présentaient le 23 mai 1907 une proposition de loi tendant à la suppression des grèves et à l'établissement de l'arbitrage obligatoire dans les industries de première nécessité. L'article 3 de la proposition laisse à un règlement d'administration publique le soin d'établir la liste de ces industries. Des délégués seront élus par les travailleurs formant des circonscriptions de 150 à 300 ouvriers de la profession, délégués chargés des relations de leurs mandants avec leurs patrons. Les conflits devaient être soumis au jugement des arbitres choisis par les parties ou à défaut à l'arbitrage du Conseil du Travail ou des Conseil des prud'hommes. Il devait être institué à Paris sur Conseil supérieur

d'arbitrage devant lequel les sentences arbitrales pouvaient être portées en appel.

La commission parlementaire chargée d'examiner ces diverses propositions, déposa son rapport dans la séance du 27 décembre 1907. Au nom de cette commission, M. Colliard, présentait un projet de loi qui, sauf quelques modifications, est la reproduction de la proposition Millerand. Cette fois-ci encore, le projet ne vint pas en discussion et M. Colliard devait le reprendre sous forme de proposition de loi le 17 janvier 1917.

De fréquents conflits mettant aux prises les compagnies de navigation avec leurs équipages et personnel, conflits qui très souvent se terminaient par des grèves empêchant le service normal entre l'Algérie et la Métropole (1), MM. Paul Boncour, Carnaud, etc., déposèrent le 30 juin 1909 une proposition de loi ayant pour objet d'organiser l'arbitrage obligatoire en cas de grève des inscrits maritimes. Les auteurs de la proposition déclarent que les objections soulevées par l'arbitrage obligatoire ne se justifient plus quand il s'agit d'imposer cette obligation à une entreprise d'intérêt public.

1. Dans les relations maritimes entre la France et l'Algérie le monopole du pavillon français est imposé. Il consiste en ce que la navigation entre les ports algériens et français doit être assurée par des navires français, montés par des équipages composés, pour les trois quarts au moins, de Français inscrits maritimes.

La proposition renvoie à la procédure organisée par la loi de 1892 avec l'obligation d'y recourir dans les vingt-quatre heures si un différend vient à éclater. La sanction sera pour les Compagnies la réquisition et pour le personnel la résiliation du contrat, l'Etat devant mettre à la disposition des Compagnies les équipages nécessaires (1).

La proposition de loi soumise à la Chambre le 12 juillet 1909 par M. Th. Reinach, rectifiée et reprise le 4 juillet 1910, pose le principe de l'arbitrage obligatoire dans un certain nombre d'industries et la suppression des grèves et des lock-outs dans ces industries. Dans toutes les industries et les services industriels qui présentent un caractère d'intérêt public, il sera institué un Conseil permanent composé pour un tiers des représentants élus par les ouvriers, pour un tiers des représentants élus par les employeurs et pour un tiers des personnes choisies soit parmi les magistrats soit parmi les fonctionnaires d'une administration publique non intéressée dans le conflit. Dans les industries et services visés

1. Une loi de 22 juillet 1909 (art. 2) introduisait l'arbitrage obligatoire pour les Compagnies de Transports maritimes et leurs équipages, en créant un comité permanent d'arbitrage qui devait être saisi sans délai des différends d'ordre collectif. Un règlement d'administration publique devait déterminer la composition et la procédure de ce conseil. Un décret du 19 mars 1910 modifié par le décret du 7 août 1911 organisa une procédure d'arbitrage facultatif. Les compagnies et les équipages conservent la liberté d'y recourir ou non.

par cette proposition, toute cessation concertée de travail, de la part des employés ou des employeurs, sera punie d'une amende de 20 à 2.000 francs. Les infractions aux décisions des Conseils d'arbitrage seront punies de 5 à 100 francs d'amende. L'auteur de la proposition se déclarait partisan des sanctions pénales assez sévères car l'efficacité d'une loi sur l'arbitrage obligatoire en dépend.

Une proposition de loi déposée le 8 novembre 1910 par M. Massabuau, portait sur la modification : 1° du paragraphe 3 de l'article 1870 du Code civil ; 2° de l'article 5 de la loi du 21 mars 1884. Ces modifications tendaient à préciser les droits respectifs des employeurs et des employés en ce qui concerne le droit syndical, le lock-out et les grèves. D'après cette proposition, étant donné que la grève comporte la rupture de contrat du travail, les organisateurs, promoteurs ou instigateurs du lock-out ou de la grève, pourraient être tenus à des dommages-intérêts.

Le but que se proposait d'atteindre M. Villebois-Mareuil en présentant sa proposition de loi portant sur l'organisation du droit de grève (21 nov. 1910), était de donner aux ouvriers ainsi qu'aux patrons, en cas de conflit, le temps de réfléchir. Il voulait organiser une procédure garantissant la liberté et les intérêts des parties. Pour atteindre le but qu'il se proposait, l'auteur prévoit le recours obligatoire à la tentative de conciliation avec, comme sanction,

des amendes assez fortes pour ceux qui refuseraient de se présenter, ou pour ceux qui pendant la période, assez longue, que pouvaient durer les formalités de conciliation, auraient amené la cessation du travail.

Un projet de loi concernant le statut des employés de Chemin de Fer, déposé par MM. Briand et Puech, et rapporté par M. Millerand dans la séance du 13 novembre 1911, contenait des dispositions ayant pour objet d'organiser une procédure spéciale de conciliation et d'arbitrage pour cette catégorie de travailleurs, et de proclamer que la substitutions de l'arbitrage à la grève étant opérée par la loi, l'action corporative cesse de pouvoir s'exercer licitement par la grève. Cette interdiction du droit de grève était sanctionnée par des dispositions pénales.

Tous ces projets ne furent jamais discutés et la question en était là quand éclata la guerre. Il reste à signaler pour la période d'avant-guerre, l'initiative prise en 1900 par M. Millerand, quand par simple décret il institua des Conseils du Travail (1). La question des institutions permanentes restant toujours sans solution, M. Millerand pensa pouvoir la trancher en décrétant qu'il pourrait être créé par arrêté ministériel, là où le besoin s'en ferait sentir, des Conseils du Travail.

Ces conseils devaient avoir une triple compétence :

1. Décret du 17 sept. 1900. *J. off.* du 18 sep. 1900, p. 6229.

consultative, délibérative et arbitrale. « Leur mission principale, disait M. Millerand dans son rapport, doit être d'éclairer le gouvernement et aussi les intéressés, patrons ou ouvriers sur les conditions réelles et sur les conditions nécessaires du travail, de faciliter par là-même les accords syndicaux et les conventions générales entre ces intéressés, de fournir en cas de conflit collectif les médiateurs compétents qu'offrent, au point de vue judiciaire, les bureaux de conciliation prud'hommaux, de suivre enfin et de signaler aux pouvoirs publics les effets produits par la législation protectrice du travail... »

La création des conseils du travail par voie de décret fut très mal accueillie et les quelques conseils institués par l'arrêté du 17 octobre 1900, celui de Paris excepté, ne se réunirent jamais. La légalité même du décret fut contestée et la question portée devant le Conseil d'Etat qui la reconnut par un arrêt du 19 février 1904. Il n'en reste pas moins vrai que la réforme subit un échec et que pour rendre cet échec plus sensible M. Bérenger et plusieurs de ses collègues, déposèrent au Sénat le 29 mars 1901 une proposition de loi ayant pour objet la création par voie législative, de conseils consultatifs du travail. Une loi relative à l'institution de ces conseils consultatifs fut votée le 17 juillet 1908 (1). Ils devaient

1. *J. off.* du 22 juillet 1908, p. 5237.

remplacer les conseils prévus par les décrets Millerand mais la loi ne leur attribue aucun rôle en matière du règlement des conflits collectifs. L'article 1^{er} de la loi porte : « Il peut être institué par décret rendu en Conseil d'Etat, sous le nom de conseils consultatifs du travail, partout où l'utilité en sera reconnue, soit à la demande des intéressés, soit d'office, après avis du conseil général, des chambres de commerce et des chambres consultatives des arts et manufactures de département, des conseils composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers.

« Leur mission est d'être les organes des intérêts matériels et moraux de leurs commettants.

« De donner soit d'office, soit sur la demande du gouvernement, des avis sur toutes les questions qui concernent ces intérêts.

« De répondre aux demandes d'enquête ordonnées par le gouvernement ».

Les quelques conseils consultatifs créés en 1911 et 1912 ne peuvent donc être considérés comme des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage.

SECTION II

Pendant la guerre, quand tout était subordonné aux besoins de la défense nationale, tout arrêt d'une exploitation industrielle ou d'une entreprise de services public pouvait avoir des conséquences fâcheu-

ses. Pour cette période anormale, période de crise, c'est par des mesures d'exceptions qu'on fit face aux nécessités. Des grèves s'étant produites en 1916 dans quelques établissements travaillant à des fabrications de guerre, pour empêcher par la suite toute suspension du travail, le ministre de l'Armement, par le décret du 17 janvier 1917 relatif au règlement des différends collectifs entre patrons et ouvriers, libres de toute obligation militaire, dans les établissements travaillant à la fabrication des armements, munitions et matériel de guerre, imposa l'obligation du recours à la conciliation et à l'arbitrage.

Un décret identique fut rendu le 7 septembre 1917 par le ministre de la Guerre et s'appliquait aux établissements, usines et exploitations privées dépendant du Ministère de la Guerre.

Ces décrets interdisent la suspension du contrat de travail avant que les différends entre patrons et ouvriers aient été soumis à la conciliation et à l'arbitrage. Dans ce but ont été institué des comités régionaux permanents de conciliation et d'arbitrage composés en nombre égal des délégués des patrons et des ouvriers. Tout différend devait être porté à la connaissance du contrôleur local chargé du contrôle de l'établissement et qui devait essayer de concilier les parties. Si la conciliation échouait l'affaire était portée par l'intermédiaire du ministre, devant le Comité. Les décisions arbitrales devaient être

rendues dans les vingt-quatre heures. Si l'accord ne s'établissait pas entre les arbitres, ils devaient désigner un ou plusieurs arbitres départiteurs et s'ils ne tombaient pas d'accord pour cette désignation, le ministre pouvait désigner d'office le ou les arbitres départiteurs ou même évoquer l'affaire devant lui.

Les décisions arbitrales étaient exécutoires sitôt homologuées par le ministre et devaient être affichées dans les ateliers. Comme sanction il était prévu la réquisition de l'établissement industriel si c'était le patron qui refusait de se mettre à la décision arbitrale, ou la mise en état de réquisition des ouvriers si le refus venait de leur part.

De tous les comités créés en vertu du décret du 17 janvier 1917, seul le Comité de conciliation et d'arbitrage de la Seine a fonctionné. Les conflits qui se sont produits en province ont été tranchés ou par l'intervention des délégués du ministère de l'armement ou arbitrés par le ministre lui-même.

L'application des mesures exceptionnelles dictées par les nécessités du moment devait prendre fin avec la cessation des hostilités. La question du règlement des conflits collectifs devait reprendre devant le Parlement d'autant plus que les conditions économiques d'après-guerre étaient loin de contribuer à une amélioration des relations entre patrons et ouvriers.

Le problème se posait d'une manière assez grave

surtout dans le domaine des services d'intérêt public. Des grèves, dont certaines n'avaient pas à leur origine des questions professionnelles, avaient alarmé non seulement le gouvernement, mais aussi l'opinion publique. Pour remédier à cet état de choses qui présente de réels inconvénients, M. Millerand, président du Conseil, et M. Jourdain, ministre du Travail, déposèrent le 9 mars 1920 un projet de loi sur le règlement amiable des conflits du travail dans l'industrie, le commerce et l'agriculture.

Le projet exigeait qu'avant toute cessation du travail dans les établissements occupant plus de vingt ouvriers, les tentatives de règlement amiable soient épuisées.

La tentative de conciliation devait être obligatoire et si elle échouait les choses se passaient différemment suivant qu'il s'agissait d'industries privées ou d'industries ayant un caractère d'intérêt public. Pour les premières l'arbitrage était facultatif tandis que pour les autres il était obligatoire.

Le Titre I du projet est relatif à la nomination de délégués ouvriers qui devraient être désignés chaque fois qu'un conflit menacerait de se produire et leur rôle est d'exposer aux patrons et de discuter avec eux les réclamations du personnel. Si un accord n'intervient pas les parties peuvent désigner une ou deux personnes pour solutionner « leur différend et si elle ne le font pas » elles sont tenues de soumettre

leur différend au comité de conciliation compétent pour la profession s'il en existe un, ou à défaut, au juge de paix (t. II, art. 9). Cette obligation de se présenter devant le comité de conciliation est sanctionnée par des amendes qui peuvent aller de 16 à 1.000 fr. (t. IV, art. 22). Les discussions ont lieu devant le conciliateur, et l'accord, s'il intervient, est constaté par une convention collective, sinon, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation. Les parties peuvent être assistées d'administrateurs des organisations patronales et ouvrières légalement constituées et dont elles font partie.

Les comités de conciliation seront composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers ; lorsqu'il s'agit d'entreprises d'intérêt général le projet prévoit, en plus, des « représentants de l'intérêt public désignés par le ministre du Travail et le ministre compétent ».

Le Titre III s'occupe de l'arbitrage, qui, facultatif pour les entreprises privées, est obligatoire pour les établissements d'intérêt général déterminés par la loi. Pour ces derniers la grève ou le lock-out sont interdits jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, sous peine de réquisition soit des locaux, du matériel et du personnel directeur ou employé de ces entreprises, soit de tous autres moyens nécessaires à l'accomplissement des services publics qu'elles assuraient (t. V, art. 25). Le projet prévoit aussi des

sanctions pénales pour ceux qui provoquent ou ordonnent une cessation du travail interdite par la loi. « Quiconque, disait l'exposé des motifs, aura provoqué une cessation du travail dans les conditions où elle n'est pas encore permise sera punie d'une amende ; si sa provocation est suivie d'effet, cette amende sera plus forte. L'emprisonnement, enfin, sera encouru par tous ceux qui auront provoqué ou ordonné une cessation collective du travail dans tous les cas où le recours à l'arbitrage est obligatoire : la sévérité de la loi à leur égard paraît largement justifiée par le plus grand préjudice causé à la sécurité de la population et à l'intérêt national. » Le projet prévoit aussi la publicité donnée aux sentences arbitrales. « Ainsi l'opinion publique pourra, en connaissance de cause, apprécier l'attitude de ceux, employeurs ou employés qui, au mépris de la sentence arbitrale, auront pris la responsabilité de cesser le travail. »

Le projet fut envoyé à la Commission parlementaire du travail de la Chambre qui a eu à étudier encore deux autres propositions de loi : celle déposée le 28 avril 1920 par MM. de Cassagnac, Forgeot, etc., et celle déposée le 20 mai 1920 par M. Fleury-Ravarin.

La première diffère du projet Millerand par ce qu'elle ne vise que les services publics en interdisant catégoriquement la grève dans ces entreprises et

parce qu'elle déclare la sentence arbitrale obligatoire pour les deux parties. Des amendes et certaines déchéances des droits relatifs à la représentation du travail forment la sanction contre ceux qui empêcheront que la procédure organisée soit suivie et le gouvernement pourra réquisitionner les entreprises en cas de grève.

La proposition Fleury-Ravarin tendait à organiser l'exercice du droit de grève. Avant toute déclaration de grève il devait être procédé à un vote du résultat duquel dépendait la décision à prendre. Ce vote devait se renouveler tous les huit jours en cas de grève et les conditions dans lesquelles il devait avoir lieu étaient minutieusement réglées.

La Commission du travail de la Chambre adopta en principe le projet Millerand et le 30 juillet 1920 M. Lafarge, rapporteur de la commission, déposait un projet qui, sauf quelques modifications ayant trait aux établissements visés par la loi et aux pénalités édictées, est la reproduction du projet Millerand.

Un des plus décisifs moyens d'améliorer les relations des ouvriers et des patrons est la pratique du contrat collectif et la loi du 25 mars 1919 sur les conventions collectives confirmant cette pratique, ne peut avoir que d'heureux résultats. On ne peut pas dire que grâce au contrat collectif les conflits seront à jamais écartés mais il contribue au maintien

de la tranquillité et de l'harmonie entre les deux parties. Les ouvriers acceptant la convention collective s'engagent à ne pas formuler, au moins pendant un certain temps, de nouvelles revendications. Ils pourront demander certaines modifications du contrat mais ne serait-ce que pour la trêve intervenue pendant quelque temps, les avantages seront déjà sensibles. En outre, les habitudes de discussion nécessaires à la conclusion de semblables accords, finissent par agir favorablement au point de vue des relations entre patrons et ouvriers.

Souvent, dans les conventions collectives, il peut intervenir une clause relative à un arbitrage obligatoire en cas de conflit. Pendant un certain temps la Jurisprudence n'acceptait pas la valabilité d'une telle clause. Le Tribunal civil de Nantes dans un jugement du 8 mai 1911 déclare nulle et non-avenue la clause d'arbitrage obligatoire dans un contrat collectif ; la doctrine semblait accepter cette solution.

La loi du 25 mars 1919 a tranché la question dans le sens contraire. L'article 6 inséré au Code du Travail dit : « sont valables les dispositions de la convention collective du Travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés dans des formes déterminées le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exercice de cette convention. »

Le contrat collectif, dont la pratique est due en

grande partie à l'extension de la procédure de conciliation et d'arbitrage, peut à son tour rendre de grands services en matière de règlement amiable des conflits collectifs.

TROISIÈME PARTIE

LE ROLE DU LÉGISLATEUR

La question du règlement pacifique des conflits collectifs du travail date depuis un siècle et pourtant elle est loin d'être définitivement résolue. Dans l'intérêt personnel des patrons et des ouvriers, dans l'intérêt général de l'Etat, il est nécessaire que des efforts soient faits pour arriver à écarter, sinon les différends, tout au moins l'esprit d'animosité existant entre les travailleurs et leurs patrons ainsi que la violence qui trop souvent caractérise les conflits industriels. De cette nécessité et du désir de faire œuvre de pacification sociale, sont nées de nombreuses organisations, procédant de conceptions différentes mais ayant le même but. Les législateurs des divers pays ont, eux aussi, essayé de résoudre la question, et chacun a suivi la méthode qui lui semblait la meilleure ou qui était la plus conforme aux traditions du pays. Les législations que nous avons étudiées présentent des différences provenant de ce que leur conception de base diffère, se rapprochant plus ou moins des systèmes préconisés, soit

par les partisans de l'école libérale, soit par ceux de l'école socialiste, soit par les chrétiens-socialistes ou enfin par les interventionnistes.

La législation anglaise en matière de règlement des conflits collectifs du travail est celle qui se rapproche le plus des théories libérales. En principe le législateur ne doit intervenir nullement entre patrons et ouvriers. Il faut les laisser libres d'agir à leur guise, libres de prendre les mesures qui leur paraîtront les plus efficaces à sauvegarder leurs intérêts. Dans les rapports entre employeurs et salariés il faut laisser jouer la loi de l'offre et de la demande et ne pas fausser par une intervention arbitraire les lois économiques. Les partisans du système de la liberté naturelle d'Adam Smith ne veulent à aucun prix d'une intervention légale pour la protection des travailleurs dont la situation peut être précaire. Pourtant il ne faut pas oublier qu'Adam Smith lui-même apportait quelques tempéraments à sa théorie de la liberté naturelle. On peut citer notamment son énoncé du second devoir de l'Etat : « C'est le devoir de protéger autant qu'il est possible chaque membre de la société contre l'injustice ou l'oppression de tout autre membre. » (Liv. IV ch. 9 in fine). Evidemment, quand Adam Smith énonçait ce devoir du souverain il ne pensait pas à la protection due aux travailleurs faibles contre les patrons mais à la protection due à la propriété (L. V, p. 52). S'il n'envi-

sageait la protection légale des ouvriers telle qu'on l'entend aujourd'hui c'est que la question du salariat ne se posait même pas. Mais du moment que Smith entrevoyait la nécessité d'une protection contre l'injustice et l'oppression on peut bien conclure que cette protection doit être octroyée à quiconque peut être victime d'une injustice ou d'une oppression.

Un autre argument des libéraux est que c'est desservir les ouvriers que d'intervenir en leur faveur. Si l'Etat garde une complète neutralité entre les parties, les ouvriers poussés par la nécessité d'aborder à armes égales les patrons, vont lutter et former des associations de plus en plus fortes par lesquelles ils arriveront à réaliser toutes leurs aspirations et à se créer une situation meilleure que celle que pourra leur assurer la loi. Par la protection légale on rend l'ouvrier indifférent à l'action collective et c'est un péril pour la classe ouvrière. Si les Trade-Unions d'Angleterre ont acquis la force et l'importance dont elles font preuve c'est que les besoins et les souffrances de la classe ouvrière l'ont incitée à poursuivre une amélioration de son sort par l'action collective qu'aucune loi n'empêchait. Quand une certaine égalité de puissance a commencé à exister entre patrons et ouvriers, d'un commun accord ils sont arrivés à constituer des institutions de conciliation et d'arbitrage de l'utilité desquels ils se rendaient compte. Ces institutions ont donné de bons

résultats parce qu'elles étaient la création des intéressés mêmes et nullement celle d'une autorité. Les essais du législateur anglais dans cette matière ont été infructueux et toute loi sur l'arbitrage est restée lettre morte. Les libéraux estiment que les lois en matière de conciliation et d'arbitrage sont tout au moins inutiles. Lorsque les patrons et les ouvriers en sentiront la nécessité ils vont créer de leur propre initiative les institutions de conciliation et d'arbitrage. L'idée de recourir à ces moyens paisibles pour trancher leurs difficultés ne pourra jamais entrer dans les mœurs des travailleurs et des employeurs si on leur impose une contrainte consistant dans l'obligation de s'adresser à des organisations officielles pour lesquelles ils auront toujours de la méfiance. Toute contrainte imposée par la loi ne peut aller qu'à l'encontre du but poursuivi qui est de créer un rapprochement entre le monde du travail et le capital.

Ceux qui donnent comme exemple du bien-fondé et des avantages du système libéral, les résultats obtenus en Angleterre oublient à la suite de combien de difficultés ces résultats ont été acquis. Certes, l'œuvre de l'initiative privée y a donné des résultats que les lois ont été loin d'atteindre, mais après combien de luttes, au prix de quelles violences, de crimes même, ces résultats ont-ils été rendus possibles ? Les mouvements ouvriers qui ont secoué

l'Angleterre au commencement du xix^e siècle dépassent en violence tout ce qu'on peut imaginer et nous donnent l'exemple de ce que peut être la lutte des faibles exaspérés contre les forts. C'est cette faiblesse même des ouvriers, qui rendait le recours à la violence si fréquent. Si par d'autres moyens on peut éviter ces inconvénients et arriver à égaliser la force de ces deux classes, qui ne peuvent exister l'une sans l'autre, sans que des chocs violents s'ensuivent, il faut les employer. L'expérience des autres doit servir à la société autant qu'à chaque individu isolé. Tous les bienfaits de la civilisation ne sont que la résultante d'une expérience acquise à travers les siècles.

Nous avons vu que les libéraux opposaient aussi, à l'intervention du législateur en matière de protection ouvrière et de conciliation et d'arbitrage, le principe de la libre concurrence et la loi de l'offre et de la demande. A ceci on peut répondre que le travailleur n'est pas une marchandise et que c'est par une convention qu'il doit être lié à l'employeur. Or pour qu'une convention soit valable, elle doit être librement acceptée, sans aucune pression ou violence qui viendrait fausser son caractère. L'ouvrier qui aux prises avec les dures nécessités de la vie et ne pouvant faire autrement, accepte les conditions qui lui sont imposées par un employeur cherchant surtout à payer le meilleur marché possible la main-d'œuvre

pour augmenter d'autant ses bénéfices, peut il être considéré comme ayant librement accepté les clauses de la convention ? Si par des mesures législatives l'Etat intervient pour égaliser la situation entre patrons et ouvriers, il ne fait que prévenir les abus et empêcher la spéculation.

Nous sommes convaincus que seules les organisations créées par l'initiative des intéressés, peuvent donner en matière de règlement des conflits industriels, des résultats pleinement satisfaisants, car seules ces organisations peuvent inspirer aux parties la confiance nécessaire. Mais il n'en est pas moins vrai que le législateur doit chercher, et imposer s'il le faut, les mesures susceptibles de créer un rapprochement entre patrons et ouvriers, rapprochement sans lequel tout essai en vue du règlement amiable des conflits du travail est voué à un insuccès certain.

D'ailleurs l'Angleterre elle-même est entrée dans cette voie et l'Etat s'intéresse activement aux questions ouvrières. Si les Trade-Unions se sont souvent prononcées contre l'intervention du législateur c'est que conscientes de leur force et jalouses de la situation acquise, elles ne voyaient pas sans une certaine appréhension une intervention de l'Etat dans leurs affaires. Cette mentalité tend à disparaître et le néo-unionisme s'est nettement prononcé en faveur de cette intervention.

Si les partisans de l'école libérale aiment à donner

comme exemple à l'appui de leurs arguments les résultats obtenus en Angleterre, les partisans de l'arbitrage obligatoire ne cessent de vanter la législation néo-zélandaise, en matière de conciliation et d'arbitrage, pour démontrer l'efficacité de leur système. « Un pays sans grèves » ainsi, se plaisait-on à appeler cette colonie qui depuis 1894 a introduit l'arbitrage obligatoire. Nous avons vu quel était le mécanisme de cette législation, le fonctionnement des juridictions instituées par elle et ses conséquences. Le succès de cette législation était dû aux circonstances spéciales qui facilitaient son application. Ces circonstances n'existant plus, cette législation continuerait-elle à donner les mêmes résultats ? On se souvient que M. Siegfried posait cette question en 1904 et se demandait qu'adviendra-t-il lorsque les sentences arbitrales, sous l'influence des nécessités économiques, ne seront plus empreintes de cette bienveillance envers les ouvriers, qui les caractérisaient ? Pendant longtemps les faits semblaient donner raison à ceux qui voyaient dans l'arbitrage obligatoire le seul moyen susceptible d'amener la solution pacifique des conflits industriels. Tant que les sentences arbitrales ont continué à être favorables aux ouvriers tout alla bien, mais dès que leur situation matérielle s'étant améliorée sans que pour cela ils cessent de produire de nouvelles revendications, les mêmes sentences leurs sont devenues défavo-

rables, et la situation changea. Les syndicats ouvriers bravent la loi et s'opposent à l'exécution des sentences arbitrales ou ces sentences n'interviennent même plus. « Au printemps 1920, la Fédération des mineurs présenta un cahier de revendications sur lequel étaient inscrites la réduction de la journée de travail à six heures et de la semaine ouvrable à cinq jours, la suppression du travail aux pièces, et une rémunération minima de £ 1 par jour. Sur l'ordre des chefs, les travailleurs du fond ne désertèrent pas leur poste, mais pratiquèrent la grève perlée. Le gouvernement dut intervenir : il accorda aux mineurs la semaine de trente-cinq heures et une rémunération minima de 12 shillings par jour. Il n'y avait pas eu d'arbitrage selon les formes prévues par la loi. Il n'est question en Nouvelle-Zélande que de réformer ou de supprimer la loi d'arbitrage devenue caduque. » La situation n'est pas autre en Australie où les mêmes faits s'étaient déjà produits. « La législation sembla impuissante surtout contre les syndicats des industries de première nécessité. C'est ainsi qu'en 1916, les mineurs refusèrent de mettre fin à une grande grève, qui affectait la presque totalité des mines du continent australien. La décision arbitrale ne les ayant pas satisfaits, ils refusèrent de s'y soumettre. Finalement la situation (en pleine guerre) devenant grave, le premier ministre prit l'affaire en main, accorda aux mineurs toutes leurs revendica-

tions et obtint ainsi d'eux qu'ils reprissent le travail. Le public endossa une hausse du charbon. Le principe même de l'arbitrage légal était fort compromis. Depuis, tout syndicat assez puissant pour imposer ses volontés s'empresse de profiter du précédent. Les gens de mer ayant réussi récemment à suspendre le départ des navires dans tous les ports australiens, le gouvernement de nouveau intervint pour faire admettre l'élévation de salaires exigée et fit ratifier sa décision, d'office, par le Tribunal d'arbitrage (1). »

L'arbitrage obligatoire ne peut se concevoir qu'avec des sanctions pénales sévères mais d'une égale efficacité pour les deux parties. C'est là que se trouve la difficulté et un des vices de ce système. La première proposition de loi sur l'arbitrage, celle de MM. C. et B. Raspail, tendait à introduire l'arbitrage obligatoire mais les sanctions manquaient. Quand ils ont rectifié leur proposition ils ont introduit des sanctions qui ne portaient que sur l'obligation du recours à l'arbitrage et non sur l'exécution de la sentence arbitrale. Plus tard on trouve la proposition Dejeante, qui, elle, prévoyait une sanction draconienne mais pour les patrons seulement. Ce n'est pas faire œuvre de pacification sociale, loin de là. Dans la législation néo-zélandaise sur l'arbitrage on trouve comme sanction des amendes assez fortes

1. Cestre, *L'Arbitrage en Angleterre, aux Etats-Unis et en Australie* (Revue politique et parlementaire du 10 oct. 1920).

pour chacune des parties, mais quand il faut l'appliquer, on a vu que les choses se passent différemment lorsqu'il s'agit de poursuivre les patrons ou lorsqu'ils s'agit de poursuivre les ouvriers. Les gouvernements répugnent à recourir aux sanctions ou d'appliquer la manière forte lorsqu'il s'agit de ces derniers. D'ailleurs il est plus facile d'appliquer ces sanctions aux patrons qu'aux ouvriers. L'impossibilité de trouver des sanctions équivalentes et également applicables aux uns comme aux autres, a beaucoup contribué à la décision du législateur français qui a toujours rejeté l'idée de l'arbitrage obligatoire.

Lorsqu'il s'agit d'entreprises ou de services d'intérêt général, l'arbitrage obligatoire est certainement nécessaire parce que dans ces entreprises et services, dont la marche continue et régulière est indispensable à la vie de la Nation, aucune interruption du travail ne saurait être tolérée. L'Etat doit intervenir et imposer les mesures propres à empêcher que la société entière puisse souffrir d'une interruption de ces services. C'est son rôle et c'est son devoir. Pour les conflits de cette catégorie d'industries la grève et le lock-out doivent être interdits et dans ce cas l'arbitrage obligatoire s'impose. Nous n'avons pas l'intention de soutenir et de développer cette thèse pour laquelle les meilleurs arguments ont déjà été apportés.

Excepté pour les services et les entreprises d'intérêt général nous estimons que l'arbitrage obligatoire ne saurait être imposé par le législateur. Une telle mesure ne peut pas être équitable même si on laisse de côté la question des sanctions et qu'on envisage une autre face du problème.

Quelle sera la situation du contrat de travail sous le régime d'une loi d'arbitrage obligatoire ?

Les conditions du contrat seront toujours fixées par l'autorité d'un tribunal; au lieu d'être liés par des conventions librement discutées et acceptées, les intéressés devront se soumettre à des conventions imposées. Cette objection ne peut pas être soulevée lorsque les parties, d'un commun accord, soumettent leurs différends à un arbitrage, car la situation est toute différente. Dans ce cas c'est de leur propre volonté que résultera la convention intervenue à la suite de la décision arbitrale. Le législateur peut intervenir pour égaliser la situation des contractants et pour assurer l'exécution des conventions intervenues, mais il ne doit pas substituer aux intéressés, lorsqu'il s'agit de fixer les clauses d'un contrat, l'autorité d'une juridiction.

Un autre reproche qu'on peut faire au système de l'arbitrage obligatoire a trait aux rapports qui doivent exister entre patrons et ouvriers. Il est à souhaiter que ces rapports soient les meilleurs possibles, empreints de la confiance et de l'estime réciproques.

Or ce n'est pas en instituant des juridictions devant lesquelles tous les différends doivent être portés, qu'on amènera entre les intéressés le rapprochement souhaité. Devant des tribunaux, les parties s'aborderont toujours en ennemies. On peut se rendre compte de la justesse de cette remarque par l'observation des faits. Ainsi, la procédure de conciliation organisée par la loi néo-zélandaise n'a jamais donné des résultats et les parties portaient toujours leurs conflits devant la Cour d'arbitrage. Par sentiment d'animosité elles ne se montraient jamais satisfaites par la décision de conciliation et usaient de la dernière juridiction qui leur était ouverte.

Nous pensons qu'en matière de conflits collectifs du travail les juridictions imposées par l'autorité gouvernementale ne peuvent qu'empêcher qu'un rapprochement entre les employeurs et les travailleurs soit créé.

Les tribunaux industriels, allemands et autrichiens, sont eux aussi des créations de la puissance publique. L'obligation d'y recourir n'existe pas mais ils ne sont pas meilleurs pour cela. Les mêmes juridictions cumulent la connaissance des conflits individuels pour lesquels elles fonctionnent comme les conseils des prud'hommes, et la connaissance des conflits collectifs sur lesquels elles statuent avec l'assistance de délégués spéciaux. Les tribunaux industriels ont même une troisième fonction, celle de corps consul-

tatifs. La juridiction pour laquelle le législateur allemand, ainsi que le législateur autrichien, a souvent montré une préférence, est celle des tribunaux de corporation. En Allemagne la loi de 1896 sur les tribunaux industriels les maintient et en Autriche une loi prend le soin d'en imposer la création dans les corporations minières.

Le régime corporatif trouve encore des partisans et les chrétiens-socialistes surtout préconisent le retour de ce régime. Il présente certainement quelques avantages mais il est contraire au principe de la liberté du travail. A quels abus ce régime peut conduire, l'expérience des siècles passés l'a démontré, et il faut se garder de revenir à un système dont les inconvénients ne sont que trop évidents. Le monopole en faveur d'une minorité ne peut être toléré de nos jours. La tendance de fermer l'accès du métier à ceux qui peuvent devenir des éventuels concurrents, ne se manifeste que trop dans certains syndicats ouvriers, même sous le régime de la plus grande liberté. Il ne serait pas sage de favoriser par des mesures législatives cette tendance qui ne peut faire que grossir le nombre des miséreux et des révoltés.

Un des devoirs de l'Etat est d'assurer la paix sociale et c'est là l'objet de l'intervention du législateur en matière de règlement des conflits collectifs du travail. La question difficile est de savoir dans quelle mesure et par quels moyens cette interven-

tion doit se manifester. C'est le grand écueil et la cause de la diversité des systèmes préconisés ou appliqués. Malheureusement les résultats se ressemblent. De tous les systèmes adoptés dans les différentes législations il n'y en a pas un qui ait donné les résultats qu'on espérait. Pourquoi ? Avant de répondre, tâchons de voir pourquoi les institutions de conciliation et d'arbitrage dues à l'initiative privée donnent des résultats que les organisations officielles sont loin d'atteindre ? De l'opinion unanime de tous ceux qui ont fait des enquêtes sur les institutions privées de conciliation et d'arbitrage, il résulte que les bons résultats obtenus sont dus à ce qu'un rapprochement s'est créé entre les deux parties. Les ouvriers se rendent compte des nécessités de l'entreprise et des possibilités, et limitent leurs revendications. Les patrons d'autre part peuvent mieux connaître les besoins de leurs ouvriers. Les petites difficultés qui peuvent donner naissance à des conflits sont facilement écartées et à l'animosité succède petit à petit une entière confiance et l'estime réciproques. C'est l'état d'esprit dans lequel s'abordent les parties qui, changé, permet l'accomplissement de ce miracle. On nous dira que si les choses se passent ainsi il n'y a qu'à laisser à l'initiative privée le soin d'accomplir cette œuvre. Le législateur devrait s'abstenir de prendre toute mesure car son intervention serait inutile. Eh bien non ! cette intervention

est très utile car souvent l'initiative privée tarde à se manifester ou a besoin d'être secondée.

Revenons maintenant à la question que nous nous sommes posée plus haut. Pourquoi les lois en matière de règlement des conflits industriels ont-elles subi un échec plus ou moins complet ? A notre avis cela provient de ce que toutes les fois qu'une telle loi s'élaborait on était préoccupé surtout du fait matériel, du fait brutal : le conflit ; et l'on cherchait les moyens de le trancher d'une manière pacifique plutôt que de chercher les moyens permettant d'éviter les conflits. Il faut jeter un pont sur l'abîme qui sépare le travail du capital et c'est dans cette voie que doit se manifester l'intervention du législateur.

De ce point de vue l'utilité des institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage est incontestable mais lorsqu'elles sont la création de l'autorité publique on peut leur faire le même reproche qu'aux tribunaux industriels. D'ailleurs il y a une grande différence entre les résultats obtenus par les institutions créées par l'initiative et ceux obtenus par les conseils permanents créés par la loi.

Une intervention du législateur laissant de côté toute question concernant le règlement des conflits et ayant pour objet d'imposer des rapports fréquents entre les patrons et les ouvriers, préparerait le terrain d'entente mieux que n'importe quelle loi sur la conciliation et l'arbitrage.

Nous le répétons, c'est l'état d'esprit des parties qui est le principal facteur de succès de toute procédure de conciliation ou d'arbitrage. Celle organisée par la loi du 27 décembre 1892 donnerait complète satisfaction si les intéressés étaient convaincus de l'avantage de la conciliation ou de l'arbitrage, sur la grève et le lock-out. Malheureusement patrons et ouvriers continuent à former deux camps séparés et hostiles au lieu d'être de véritables collaborateurs et cela parce qu'ils n'ont pas appris à se connaître.

Une loi imposant pour chaque entreprise la création d'un comité composé de délégués ouvriers, un pour chaque atelier, et du patron ou de son représentant faciliterait beaucoup le changement de l'état d'esprit des parties. Les comités d'entreprise doivent surtout servir à ce que de fréquents rapports puissent avoir lieu entre les patrons et leurs ouvriers. C'est vers ce but que doit tendre le législateur en intervenant pour la création de ces comités et il ne devra pas leur donner de nombreuses attributions qui ne feraient qu'entraver l'action bienfaisante qu'ils pourraient avoir. Les Conseils de l'Industrie et du Travail créés en Belgique par une loi du 16 août 1887 n'ont pas donné de bons résultats parce qu'ils étaient institués surtout pour former une représentation du travail, ils étaient l'expression d'une circonscription territoriale et ils avaient des attributions qui sor-

taient du cadre que nous voulons voir assigné aux comités d'entreprise.

Ces comités devraient être constitués dans chaque entreprise, séparément, et ne devraient s'occuper que des questions intéressant les ouvriers et la situation de l'entreprise. S'il peut être désirable qu'une représentation du travail soit organisée elle pourra être organisée en dehors de ces comités, d'autant plus facilement qu'elle y trouverait un terrain tout préparé.

Pour atteindre le but proposé, la loi créant les comités d'entreprise devrait imposer des réunions périodiques pendant lesquelles seront discutées les questions portant sur les conditions du travail dans l'entreprise, les doléances du personnel, les améliorations susceptibles d'être apportées; le patron ou son représentant pourra exposer la situation de l'entreprise et les conditions nécessaires à ce qu'elle puisse prospérer de façon normale. Si des faits pouvant donner naissance à une réclamation de la part des ouvriers d'un atelier venaient à se produire, le délégué de l'atelier accompagné du chef de la délégation pourra présenter immédiatement la réclamation au patron et la discuter. Les questions intéressant la totalité des ouvriers seront présentées par l'ensemble des délégués formant le comité. Les réunions régulières devraient avoir lieu une fois par semaine.

De cette manière le contact entre le patron ou le directeur et le personnel de l'entreprise serait assuré. Pour les ouvriers ces comités auront une mission éducatrice et instructive; pour les patrons ils seront la source où ceux-ci puiseront une connaissance approfondie de la masse ouvrière qu'ils emploient et ils pourront ainsi éviter des malentendus qui trop souvent dégénèrent en conflits.

Patrons et ouvriers sont liés en fait par la communauté et la solidarité de leurs intérêts mais malheureusement ils n'en ont pas le sentiment. Les causes de conflit diminueront certainement et toutes les difficultés seront aplanies facilement lorsqu'ils seront convaincus de la communauté et de la solidarité de leurs intérêts.

En imposant la création des comités d'entreprise, le législateur ne peut aucunement léser les intérêts de l'une ou de l'autre partie; de ce côté on ne peut opposer à ces comités aucune objection. En laissant les parties libres de décider de quelle manière elles trancheront leurs différends on évite les désavantages de l'arbitrage obligatoire. Les intéressés pourront user de la procédure organisée par une loi comme celle de 27 décembre 1892, ou de créer des comités permanents de conciliation, ou de nommer de commun accord des arbitres. Par la constitution de comités d'entreprise on n'a en vue qu'un rapprochement à créer entre les patrons et les ouvriers.

Mais il ne suffit pas d'imposer la création de ces comités, il faut aussi en assurer le fonctionnement. Nous avons dit que des réunions périodiques, hebdomadaires, devraient avoir lieu tout en réservant la possibilité des réunions exceptionnelles lorsqu'il y en aurait besoin. Les sujets de discussion, réclamations, exposés, qui ont fait l'objet de chaque réunion, devront être consignés dans un procès-verbal. Les procès-verbaux devront être gardés et présentés chaque fois qu'un inspecteur du travail le demanderait. Le contrôle de l'application de la loi se ferait de cette manière. Des amendes, qui ne devront pas être trop fortes, constitueront la sanction de la loi, mais nous sommes convaincus qu'il n'y aurait pas lieu de les appliquer.

Nous avons réservé le contrôle à l'inspecteur du travail mais nous voudrions surtout que son rôle soit de faciliter autant que possible le rapprochement des patrons et des ouvriers entre lesquels il pourrait servir souvent de médiateur.

Quand on regarde un tableau statistique indiquant de quelle manière les conflits industriels ont trouvé une solution on est frappé du nombre des conflits qui ont été tranchés à la suite d'une médiation. Les parties font appel à l'intervention soit d'un personnage politique, soit d'un fonctionnaire administratif ou d'un magistrat, pour que, sans imposer une décision, il tâche de trouver un terrain d'entente.

C'est de cette manière que fut évitée, tout récemment, une grève dans l'industrie minière du Nord. Le conflit avait pour cause une baisse de salaires. Le prix du charbon continuant à baisser les Compagnies houillères décidèrent d'abaisser les salaires des mineurs et le 7 janvier affichèrent sur les carreaux des mines qu'une baisse de 5 francs serait appliquée en deux paliers. On pouvait craindre la grève, les mineurs ne voulant à aucun prix accepter cette baisse. Avant de prendre une décision lourde de conséquences ils s'adressèrent aux ministres des Travaux publics et du Travail, et malgré la difficulté, étant donné que les parties n'avaient à tenir compte d'aucune suggestion, les ministres acceptèrent de demander aux représentants des Compagnies une atténuation de la baisse. Les Compagnies ont cédé et leurs représentants ayant accepté une entrevue avec les délégués des mineurs, une entente intervint.

Nous avons donné cet exemple de médiation pour démontrer qu'il y aurait avantage de favoriser cette manière de trancher les différends. En Autriche les inspecteurs d'industrie sont souvent des médiateurs tout indiqués et dans de nombreux cas leur intervention évita des grèves. Le législateur ne devrait pas négliger les services que les inspecteurs du travail peuvent rendre en matière de conflits industriels et faire de la sorte que ces inspecteurs soient le trait-d'union entre le monde du travail et le capital. Leur

rôle ne devrait pas se borner seulement au contrôle de l'application des lois et des règlements. Ils pourraient par exemple, assister quelquefois aux réunions des comités d'entreprise et suggérer des solutions ou donner des conseils que grâce à leur expérience ils seront en mesure de fournir.

Des comités analogues à ceux qu'on voudrait voir constitués à la suite d'une intervention législative, ont été créés dans leurs usines par certains chefs d'entreprise avisés et les résultats obtenus ont toujours été satisfaisants. Dans la publication de l'Office du Travail sur la conciliation et l'arbitrage, on cite le comité ou représentation des ouvriers (*Arbeitervertretung*) institué en 1884 dans la fabrique de persiennes H. Friese à Berlin. Le comité se composait de 4 membres représentant le patron et 11 représentant les ouvriers. Les réunions étaient trimestrielles et devaient être publiques. Les jours de réunion le travail cessait plus tôt que d'habitude pour permettre aux ouvriers d'assister à la réunion sans que pour cela ils soient obligés de sacrifier de leur temps de repos. On cite cette institution comme ayant donné de bons résultats.

En Angleterre, les établissements Rolls-Royce ont établi, depuis 1912, dans leurs usines un « Work-Committee » (1). Les attributions du comité n'étaient

1. Voir un article de M. Martin Saint Léon dans *La Réforme sociale*, juin 1920.

pas strictement limitées. Les délégués des ouvriers devaient soumettre toutes les questions les concernant à la direction et on les discutait. La date des réunions n'était pas fixée, elles n'étaient pas régulières mais pouvaient avoir lieu aussi souvent que possible. Les résultats ont été bons et l'objection qu'on soulève contre ce genre de comités, relativement à ce que les délégués ouvriers étant presque toujours les fortes têtes de l'usine, les extrémistes, on n'y pourra jamais faire œuvre utile, s'est montré sans fondement.

Les rapports fréquents entre patrons et ouvriers ne peuvent amener qu'une amélioration des relations mutuelles. La communauté des intérêts des deux parties demande une coopération étroite dans laquelle ni l'une ni l'autre ne doit chercher à dominer. Ce n'est qu'au prix de concessions réciproques que pourra se créer une entente durable entre ces deux forces que sont le travail et le capital. Toute intervention législative qui faciliterait cette entente ne peut être que bien venue.

CONCLUSION

En résumé, de l'étude que nous venons de faire, nous voyons l'importance que présente la question du règlement des conflits collectifs du travail et nous constatons que cette question est loin d'être résolue.

Pour le législateur elle est une des plus difficile à résoudre car il faut tenir compte des sentiments et de la mentalité des intéressés.

Les diverses lois qui n'avaient en vue que de trouver la méthode propre à solutionner les différends déjà existants, ne pouvaient suffire pour que le but proposé soit atteint.

Des causes de conflit il y en aura toujours car c'est dans la nature humaine de vouloir toujours améliorer les conditions d'existence. Les revendications ouvrières peuvent quelquefois dépasser la limite de ce qu'on peut raisonnablement accorder aux travailleurs et de leur côté les patrons hésitent souvent à voir diminuer leurs bénéfices en faisant droit à de justes revendications.

Les conditions économiques d'après-guerre apportent encore une aggravation dans l'état des rapports entre patrons et ouvriers. Le renchérissement continu de la vie a beaucoup contribué à ce que le nombre des conflits collectifs augmente au lieu de diminuer. La cause de la majorité des conflits a toujours été la question des salaires, or, c'est cette question qui présente le plus de difficultés à l'heure présente. L'on ne peut pas adopter automatiquement le niveau des salaires au coût de la vie ; il y a toujours des soubresauts qui suscitent des conflits. Que le mouvement soit à la hausse ou à la baisse la question se présentera de la même façon et avec la même gravité tant que la situation restera anormale.

C'est de nos jours surtout qu'il faudrait que le rapprochement entre la classe ouvrière et le patronat soit chose accomplie, car plus que jamais il est nécessaire que ces deux classes puissent se connaître et s'accorder les concessions réciproques dictées par les nécessités du moment.

Il faut faire des efforts pour faire entrer dans les mœurs des travailleurs et des employeurs, la procédure de conciliation et d'arbitrage qui, seule, peut amener la solution pacifique de leurs différends.

En Allemagne, où la question du coût de la vie se complique de la question du change, il est arrivé un moment où, malgré la discipline proverbiale des ouvriers, des conflits ont éclaté. M. Brauns, ministre

du Travail, se rendant compte que ces conflits ne pouvaient devenir que plus fréquents, proposait dernièrement le recours à des arbitrages répétés, chaque sentence ne s'appliquant que pendant une courte période.

De semblables mesures peuvent certainement être efficaces, mais elles le seraient d'autant plus que l'idée d'y recourir viendrait de la part des intéressés mêmes. Notre préférence pour les conseils d'entreprise vient de ce que nous voyons en eux un facteur puissant pour créer l'état d'esprit nécessaire à amener les parties à trancher leurs difficultés d'une manière courtoise et pacifique.

L'intervention du législateur est surtout une question de tact et de mesure, elle doit être subordonnée à la situation ainsi qu'aux traditions du pays où elle intervient. Le législateur fera toujours œuvre utile en intervenant pour consacrer les pratiques propres à aider à la réalisation d'une œuvre de pacification sociale.

Vu : le président de la thèse
Germain MARTIN

Vu : le doyen,
LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer,
Le recteur de l'Académie de Paris,
P. APPELL

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.	9
Conditions générales. Fréquence et importance des conflits collectifs. Nécessité de la conciliation et de l'arbitrage. Intérêt de l'Etat dans la question. Plan de l'ouvrage.	

PREMIÈRE PARTIE

PRINCIPAUX SYSTÈMES ADOPTÉS A L'ÉTRANGER

CHAPITRE PREMIER. — <i>Angleterre</i>	15
---	----

Violence des mouvements ouvriers au début du XIX^e siècle. Première intervention du législateur ; la loi du 21 juin 1824. Importance grandissante des Trade-Unions. Institutions de conciliation et d'arbitrage créées par l'initiative privée. Conseils de Nottingham, système Mundella. Conseil de Wolverhampton, système de Keettle. Initiative des Chambres de commerce. Conseils de district. Act de Lord Saint-Léonard 1867. Loi Mundella 1872. Loi du 7 août 1896. Les Trade boards acts de 1909 et 1918. Les Whitley councils. Mesures provisoires prises pendant la guerre : Loi de 1915 pour la défense du Royaume ; loi de novembre 1918 sur les salaires. Loi du 20 novembre 1920 sur les tribunaux industriels.

CHAPITRE II. — *Nouvelle-Zélande*. 35

Condition des ouvriers au début de la colonisation. Echec des Trade-Unions. Action politique des ouvriers. Législation ouvrière caractéristique. Loi du 31 août 1894 introduisant la conciliation et l'arbitrage obligatoires. Modifications subies par cette loi. Loi actuellement en vigueur : loi n° 82 de 1908. Son mécanisme. Rôle prépondérant de l'arbitrage. Pouvoirs étendus de la Cour d'Arbitrage. Conditions spéciales favorables à l'application de ce système en Nouvelle-Zélande.

CHAPITRE III. — *Allemagne et Autriche* 47

Système différent adopté dans ces deux pays.
Caractéristique : maintient du régime corporatif.

SECTION I. — *Allemagne*. 48

Evolution industrielle de l'Allemagne. Loi industrielle à tendance libérale du 21 juin 1869. Juridictions industrielles organisées par cette loi ; leur diversité. Loi du 18 juillet 1881 réorganisant la corporation. Les tribunaux de corporation. Tribunaux industriels créés par la loi du 29 juillet 1890. Leur fonctionnement comme organes de conciliation et d'arbitrage. Ordonnance du 23 décembre 1918 modifiant le régime d'avant-guerre.

SECTION II. — *Autriche* 56

Le règlement des conflits du travail sous le régime de la loi du 20 novembre 1859. Tribunaux industriels créés en 1869. Loi du 15 mars 1883 rendant la corporation de métier obligatoire. Les commissions arbitrales de corporation. Tribunaux arbitraux organisés par la loi du 8 mars 1885. Loi du 14 août 1896 sur les Sociétés des Mines. La conciliation et l'arbitrage qu'elle organise. Rôle des inspecteurs du travail dans les conflits industriels.

ETATS-UNIS

Législation fédérale en matière de règlement des conflits des chemins de fer L'œuvre de l'initiative privée : les Shop Committees

DEUXIÈME PARTIE

L'ŒUVRE LÉGISLATIVE FRANÇAISE SUR LE RÈGLEMENT
DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

- CHAPITRE PREMIER. — Notions historiques sur l'organisation du travail en France. La conciliation et l'arbitrage avant la loi de 1892. 67
- SECTION I. — Le régime inauguré par la Révolution. Situation des ouvriers sous le régime individualiste. Premières interventions du législateur dans l'organisation du travail : loi de 1841 sur le travail des enfants. Evolution de l'organisation industrielle. Régime actuel.
- SECTION II. — Les conflits collectifs sous la seconde république. Loi de 1864 sur la coalition ; proposition E. Olivier. Propositions de la Société des ingénieurs civils. Proposition Raspail. Projet Lockroy. Proposition Le Cour. Rapport Lyonnais. Enquête de 1890. Projet Jules Roche. Proposition Mesureur sur les Conseils du travail.
- CHAPITRE II. — La loi du 27 décembre 1892. 81
- Circonstances dans lesquelles la loi fut votée. Caractéristiques de la loi. Les résultats.
- CHAPITRE III. — Les réformes proposées 91
- SECTION I. — Les projets et propositions de loi présentés jusqu'à la guerre. Les décrets Millerand sur la création des Conseils du travail.

SECTION II. — Mesures exceptionnelles prises pendant la guerre ; décrets du 17 janvier et 7 septembre 1917. Projet Millerand du 9 mars 1920. Propositions de Cassagnac et Fleury-Ravarin. Rôle préventif de la loi du 19 mars 1919.

TROISIÈME PARTIE

LE RÔLE DU LÉGISLATEUR

Théories des diverses écoles. Les différents systèmes adoptés par le législateur. Causes du succès ou de l'insuccès des diverses lois. De quelle manière doit se manifester l'intervention du législateur. Rôle des Conseils d'entreprise. Les inspecteurs du travail et le règlement des conflits collectifs. Médiation.

CONCLUSION 139

Imp. JOUVE et Cie, 15, rue Racine. Paris — 5498-22
